



Estudios Sociales  
43

## La migración desde la mirada de los empleadores de una agroindustria de los Altos de Jalisco, México

Migration from the view  
of agro-industry employers  
from los Altos de Jalisco, Mexico

*María de la Luz Pérez Padilla\**  
*María Elena Rivera Heredia\*\**  
*J. Isaac Uribe Alvarado\*\*\**

Fecha de recepción: abril de 2013  
Fecha de aceptación: septiembre de 2013

\* Centro Universitario de los Lagos, Universidad de Guadalajara  
Dirección para correspondencia: mperez@lagos.udg.mx  
\*\* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo  
\*\*\* Universidad de Colima



## Resumen / Abstract

En los Altos de Jalisco, México, la migración y la actividad agropecuaria son actividades tradicionales con impacto económico y social en la cotidianidad. Por ello se llevó a cabo un estudio cualitativo sobre la percepción y experiencia de nueve empleadores de una empresa agroindustrial respecto al fenómeno migratorio en la región, así como los costos y beneficios que asocian al mismo. Los empleadores observan la disminución de emigrantes y el aumento de deportados. Identifican un aumento de mujeres e hijos jóvenes ingresando a trabajar en la empresa. Como impacto negativo destacan: dificultades de adaptación de los retornados, adquisición de costumbres diferentes, distanciamiento o abandono familiar y falta de envío de remesas. Aprecian el desarrollo de nuevas cualidades y mayores exigencias hacia la empresa en los trabajadores migrantes de retorno.

Palabras clave: Altos de Jalisco, empleadores, migración, costos, beneficios.

Migration and farming activities are part of a tradition that has an economic and social impact on people from Los Altos de Jalisco daily lives, Mexico. Because of that, here is a qualitative study about the perception and experience that nine employers from an agro-industry organization have related to the migration in this region. The costs and benefits associated to it were pointed out. The employers observed a reduction of emigrates and an increment of deportees. Employers identify more women and sons entering to the company to work. Moreover, they perceive some negative effect due to the migration such as returnees' adaptation difficulties, getting different costumes, family abandonment or family distancing, and a lack of sending remittances. They also recognize that returned migrant employees develop new qualities and are more demanding to the company.

Key words: Altos de Jalisco, employers, migration, costs, benefits.



## Introducción

**E**n este trabajo se pretende conocer, desde la mirada de los empleadores, la percepción que estos tienen de la migración, los costos y beneficios que adjudican a la experiencia de migrar, a partir de su propia experiencia, de su familia nuclear o extensa y mediante lo que observan en el ambiente laboral con sus trabajadores, incluyendo los cambios que relacionan con la experiencia migratoria en el ambiente familiar, la calidad de vida, el progreso económico y la superación personal.

En México, el estado de Jalisco es considerado, según el Consejo Estatal de Población (Conapo, 2010) uno de los estados más desarrollados en actividades económicas, comerciales y culturales. Las actividades agropecuarias y ganaderas abonan a este desarrollo (INEGI, 2010), donde solo los Altos de Jalisco producen el 60% del total de la leche que se produce a nivel estatal (Oeidrus, 2011). Así como en la producción bovina y porcina donde la región ocupa los primeros lugares nacionales en producción de carne (INEGI, 2010).

En la región de los Altos de Jalisco, la migración ha sido otra fuente de ingresos para los pueblos alteños. Históricamente, tienen una tradición migratoria a los Estados Unidos desde principios del siglo XIX. Varias generaciones han migrado, primero de manera temporal con el programa bracero y, luego, de manera circular, temporadas aquí y temporadas allá (González, 2010) y, últimamente, por las dificultades en el cruce, la migración se ha vuelto cada vez más permanente, aumentando el tiempo de residencia en Estados Unidos y el número de retornados a México.

A pesar de su relevancia en la región, es poca la investigación que se ha hecho sobre el impacto psicológico de la migración en los Altos de Jalisco. Enten-



diendo por lo psicológico las conductas, pensamientos y emociones que el individuo posee, las cuales forman parte de un sistema complejo en desarrollo, manteniendo de forma continua una interrelación entre sí y con otros sistemas externos que forman parte de un contexto sociocultural ecológico más amplio (Bronfenbrenner, 1986). Es por ello que el presente estudio pretende un acercamiento al fenómeno migratorio en la región de los Altos de Jalisco para identificar los aspectos favorables y desfavorables que los mandos intermedios y directivos que trabajan en la agroindustria relacionan con el mismo a través de la propia experiencia y la de sus colaboradores e identificar el impacto psicológico que este fenómeno afecta en los individuos, las familias y la empresa.

Algunas investigaciones sobre el impacto psicológico de la migración, mencionan que quienes experimentan la migración viven una pérdida ambigua, ya que, al migrar, se alejan de manera temporal o permanente de sus costumbres y cultura, comida, familia, amigos. Por ello sienten que pierden aquello, pero, a la vez, saben que dicha pérdida no necesariamente es definitiva (Falicov, 2001). Así también, el migrar implica grandes retos acompañados de múltiples sucesos estresantes aunados a la angustia, la soledad y otros sentimientos que afectan la salud física y mental del migrante, por lo que con frecuencia presenta síntomas psicossomáticos. Ello explica el creciente interés por conocer los costos emocionales de la migración (Aresti, 2010). Diversos estudios con población migrante han encontrado asociaciones entre la migración y el uso y abuso de sustancias (Borges *et al.*, 2007), la depresión, la ansiedad, la desadaptación social y el estrés postraumático (Breslau *et al.*, 2007). Así mismo, en España, Achótegui (2005) denominó el llamado “Síndrome de Ulises”, que incluye un conjunto de síntomas entre los que están: tristeza, ansiedad, pensamientos recurrentes, síntomas psicossomáticos, fatiga, confusión espacio-temporal, así como problemas de atención y de memoria. El síndrome se presenta en los migrantes y desaparece una vez que regresan a su lugar de origen o bien después de vivir un periodo prolongado en el país receptor.

Estos hallazgos se deben a uno de los grandes retos que viven los migrantes que es el proceso de adaptación a una nueva cultura. Además de las dificultades intrínsecas a dicho proceso, surgen nuevas complicaciones como el rechazo por parte del país receptor a causa del racismo y la discriminación, ya que son recibidos con conductas hostiles y persecutorias por ser latinos. A lo anterior se suma la agresividad mostrada en las políticas públicas del país vecino reflejadas, por ejemplo, en el reforzamiento del borde fronterizo México-Estados Unidos, las nuevas leyes anti-inmigrantes en Arizona y otros estados de Estados Unidos de América.

Los procesos de adaptación al migrar implican aprender un nuevo lenguaje, costumbres y reglas, que en muchas ocasiones son muy diferentes a las propias; por ejemplo, el hecho de que en México se tiene una cultura más colectivista y en los Estados Unidos una cultura más individualista que, de acuerdo con la perspectiva de Hofstede y Hofstede (2005), puede dificultar la comprensión de las reglas de convivencia con las personas del país receptor, sobre todo si las personas migran sin una red social de apoyo establecida previamente.

Además del migrante que vive todo ese estrés y costos emocionales, no hay que olvidar que los que se quedan también viven otros sucesos estresantes (Salgado de Snyder y Maldonado, 1993, Obregón-Velasco *et al.*, 2012; Rivera-Heredia *et al.*, 2012). Las familias, al tener uno o varios miembros migrantes y mantener lazos económicos, afectivos y sociales que traspasan las fronteras, se transforman en familias transnacionales (Moctezuma, 2011); los roles cambian y las formas de interacción también. Cuando se dan los reencuentros puede haber tensión ante el enfrentamiento de algunos retos, tanto para el que regresa como para los que se quedaron en el lugar de origen: se presentan frecuentemente dificultades en el establecimiento de límites, el ejercicio de autoridad, así como en las formas de comunicación y de negociación entre las personas de estas familias (Falicov, 2001; Obregón *et al.*, 2012).

Decir que la migración solo se relaciona con aspectos desfavorables para la salud e integridad de la persona y su familia, sería una verdad a medias, ya que también trae consigo beneficios económicos para el país mediante las remesas que son la segunda fuente de ingreso en el país después del petróleo. Jalisco, en el 2010, ocupó el cuarto lugar de los estados que reciben mayores remesas (Conapo, 2010). Aunado a las remesas, el apoyo que se recibe de los migrantes se convierte en un recurso que ayuda a dar respuesta a situaciones de crisis y a fortalecer los lazos familiares (Gabarrot, 2007). Hay comunidades enteras cuyo sustento depende de lo que envían los norteamericanos y comunidades en donde, gracias a programas como el 3x1, mejoran la calidad de vida<sup>1</sup> con inversiones en infraestructura, salud, servicios públicos y educación (Moctezuma, 2002). Además, junto con el beneficio económico, hay otros más, por ejemplo, se ha visto

<sup>1</sup> “El programa 3x1 para migrantes apoya las iniciativas de los mexicanos que viven en el exterior y les brinda la oportunidad de canalizar recursos a México, en obras de impacto social que benefician directamente a sus comunidades de origen. Funciona con las aportaciones de clubes o federaciones de migrantes radicados en el extranjero, la del gobierno federal –a través de Sedesol–, y la de los gobiernos estatal y municipal. Por cada peso que aportan los migrantes, los gobiernos federal, estatal y municipal ponen tres pesos; por eso se llama 3x1” (Secretaría de Desarrollo Social-Sedesol).



que quienes migran y regresan, tanto hombres como mujeres, obtienen mejores condiciones de trabajo (Franco, 2010) e incluso contribuyen al ahorro familiar (Peláez-Herreros *et al.*, 2013). En el caso de las mujeres, muchas de ellas, al verse en la necesidad de cubrir los roles que desempeñaba la pareja, desarrollan nuevas habilidades y pueden, en algunos casos, mejorar su condición de mujer en la comunidad logrando a través de ello una mayor equidad y empoderamiento (Pérez-Padilla y Rivera-Heredia, 2012).

Los éxitos alcanzados por los migrantes, entendidos por sus logros económicos y de desarrollo personal, pueden explicarse por el hecho de que la propia experiencia de migrar los fortalece, así como también por la teoría de la migración selectiva (Wingate y Alexander, 2006) la cual considera que quienes migran comúnmente son los más sanos, tanto física como emocionalmente. Dado que, tradicionalmente, el patrón migratorio México-Estados Unidos ha sido circular. Con frecuencia el migrante retorna a su lugar de origen a trabajar sus propias tierras, a buscar integrarse a las empresas de la región o bien simplemente para recobrar fuerzas y volver a intentar migrar hacia los Estados Unidos.

Al analizar las empresas desde el marco de referencia sistémico ecológico de Bronfenbrenner (1986), puede observarse que los diferentes entornos (microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema) ejercen una influencia mutua y una interacción constante, en donde los empleadores forman parte de estos múltiples entornos al tener una relación directa e indirecta con los trabajadores. Desde la perspectiva ecológica del desarrollo de este autor, el microsistema incluye la relación entre la persona y los entornos inmediatos a él (familia, escuela, trabajo); el mesosistema es la relación que existe entre dos o más microsistemas, y el exosistema se refiere a cuando dos contextos sin la presencia del sujeto interactúan y tienen un efecto sobre este último. Lo anterior es dentro del macrosistema que refleja los valores y las creencias que cierta cultura o subcultura alberga.

El incluir la mirada de los empleadores, quienes también son oriundos de los Altos de Jalisco y quienes tienen su propia experiencia en torno a la migración a nivel familiar y dentro de la organización en la que laboran, así como al fungir puestos de mandos medios y altos, permite darle voz a estas personas que son elementos clave en la dirección del corporativo agroindustrial (macrosistema). Son ellas quienes toman decisiones respecto la misión y visión de la organización y, a la vez, mantienen el contacto cotidiano con los trabajadores (microsistema y mesosistema). De esta manera facilitan el acceso a esos objetivos. Además, al tomar en cuenta que la situación de la oferta y demanda de mano de obra es un aspecto que influye en el flujo migratorio tanto en el país emisor como receptor como un exosistema (Aragón y Salgado, 2011), los empleadores pueden o no

propiciar condiciones para generar nuevos empleos al hacer que la empresa crezca y junto con ella, su gente.

## Método

El estudio es de corte cualitativo, en él participaron nueve personas con puestos directivos dentro del corporativo agroindustrial (jefes o encargados de área, del departamento de personal y altos directivos). En total fueron seis hombres y tres mujeres con una edad promedio de 44.8 años. Se realizaron entrevistas semiestructuradas que tuvieron un rango de duración de 32 minutos a una hora con 24 minutos. Se usaron preguntas base con la flexibilidad de extenderse o explorar alguna otra área relacionada a los objetivos del estudio (López y Deslauriers, 2011).

La guía de entrevista fue la siguiente: 1) Usted cómo parte de esta empresa ¿Cómo ve el fenómeno de la migración en esta región? 2) ¿Qué efectos favorables tiene la migración para la empresa? 3) ¿Qué efectos desfavorables tiene la migración para la empresa? 4) ¿Qué diferencias ha observado usted entre sus trabajadores que nunca han migrado respecto de quienes si han migrado (en general)? 5) ¿Qué diferencias ha observado usted entre sus trabajadores que nunca han migrado respecto de quienes sí han migrado (específicamente en cuanto a sus recursos psicológicos, afrontamiento, relaciones familiares y de pareja)? 6) ¿Qué necesidades observa en los familiares de migrantes que laboran en la empresa? 7) ¿Qué necesidades psicológicas identifica tanto en los migrantes como en sus familias?

El análisis de contenido categorial se efectuó utilizando el programa Atlas Ti versión 5.7.1., para lo cual, y con base en la teoría, se determinaron algunas categorías preestablecidas, a las cuales se agregaron otras nuevas que surgieron a partir del análisis de la información recabada en las entrevistas (López y Scandroglio, 2007), tal y como se muestra en la tabla 1.

Para el procesamiento del análisis de la información se realizó primero una condensación de la información, se codificaron las respuestas y se agrupó dicha codificación en categorías más generales. Algunas de las categorías preestablecidas pretendían diferenciar los recursos con los que cuentan las personas que han tenido la experiencia de migrar y la de quienes no han migrado, además de identificar las necesidades psicosociales de ambos grupos, explorando la existencia o no de recursos psicológicos. Se analizó el rol que guarda la experiencia de migrar o tener familiares migrantes en las interacciones de los microsistemas.

Tabla 1. Categorías de análisis

Categorías	Definición
Apreciación de la migración en la región	Percepción que tienen los empleadores en relación a cómo ha cambiado el tipo de migración, las razones por las que se decide hacerlo o no, las consecuencias, incluyendo los cambios de roles y las motivaciones para retornar.
Costos personales de la migración	Percepción de los empleadores sobre los efectos negativos sociales, instrumentales y emocionales que tiene la migración en quien migra.
Costos familiares de la migración	Percepción de los empleadores sobre los efectos negativos que tiene la migración en la familia del migrante.
Costos de la migración a nivel comunidad y empresa	Percepción de los empleadores sobre los efectos negativos que tiene la migración en la comunidad y en la empresa.
Beneficios de la migración	Percepción que tienen los empleadores sobre los beneficios que la migración trae tanto a nivel personal, familiar, comunidad como para la empresa en los ámbitos social, cognitivo y emocional.
Rol de la empresa	Percepción de los empleadores del papel que juega o ha jugado la empresa en relación a quienes tienen experiencia migratoria directa o indirectamente.

Fuente: elaboración propia.

El escenario donde se realizó el trabajo de campo fue una empresa agroindustrial de las más importantes de la región de los Altos de Jalisco y de mayor producción de huevo en Latinoamérica. Su nivel de comercialización es nacional (distribuye huevo alrededor de los treinta y dos estados de la república) e internacional ya que exporta huevo a países de Asia y África (Ruiz, 2012). El corporativo opera, principalmente, en la región Altos Norte y Altos Sur de Jalisco. En ambas regiones la intensidad migratoria alcanza índices altos o muy altos. En otro estudio realizado en este mismo corporativo en relación a esta temática con una muestra del 25% de la población total de trabajadores, 120 personas eran migrantes de retorno; el 60% de ellos ya había trabajado en la empresa y en su mayoría regresaron a la comunidad en la última década (Pérez-Padilla, Rivera-Heredia y Uribe, 2012).

En relación a la cultura organizacional de la empresa, esta es de tipo familiar a pesar de su magnitud y tamaño. El personal es de baja escolaridad, sin embargo, los empleadores invierten recursos económicos en la formación de los trabajadores tanto técnica como personal. El corporativo se caracteriza por ofrecer posibilidades de movilidad dentro de la empresa, además de que realiza varias actividades de labor social y de desarrollo integral para los empleados, sus familias y la comunidad en general.

## Resultados

Los directivos y mandos intermedios entrevistados fueron aquellos que se consideraron clave para la triangulación de información con otro estudio previo realizado dentro de esta misma línea de investigación donde se recabó información directamente de los trabajadores del corporativo (Pérez-Padilla, Rivera-Heredia y Uribe, 2012). De tal forma que los directivos y mandos intermedios estarían ofreciendo información en relación con la percepción que tienen de la migración en general y a los efectos que esta conlleva en sus trabajadores y en ellos como individuos y como corporativo.

## Apreciación de la migración

La migración como fenómeno dinámico ha estado en constante cambio. Los empleadores reconocen a la región de los Altos de Jalisco por la tradición migratoria que exhibe, sin embargo, en los últimos años perciben cambios significativos en el flujo migratorio. Observan una disminución considerable de trabajadores que migran en comparación a como ocurrían anteriormente. De los que se van se ha reducido la migración circular, limitándose, principalmente, a aquellos que tienen documentos migratorios o buenos puestos en el país receptor. Ahora se da más el retorno, particularmente, por deportación. Los responsables del área de personal de la empresa comentan que un 80% de los trabajadores migrantes retornados son por deportación. La disminución en la intensidad migratoria es explicada debido a que se consideran mejores condiciones en la comunidad de origen que las que se encuentran en el país receptor.

Anteriormente era un, digámoslo así, como... como le llamaban en aquellos años “La fiebre de oro”, pero yo he escuchado, no he vivido porque yo nunca he ido, pe-

ro yo he escuchado que últimamente ya no es lo mismo. Hay mucha gente que le ha ido mejor aquí que allá y antes no, antes el que se iba, si no le iba bien era porque no quería o porque no sabía aprovecharlo (Mando intermedio, hombre, 44 años, hijo y hermano de migrante).

Debido a los cambios socioeconómicos del país receptor, en este caso los Estados Unidos de América, en particular la crisis económica que se vivió a partir de 2008, provoca una desaceleración de la migración (Canales, 2012). Como lo plantea la teoría neoclásica al evaluar los costos y beneficios de migrar, no resulta tan prometedora la idea de partir, ya que se perciben más costos que beneficios al migrar, tanto económicos como psicológicos. Anteriormente, grupos de trabajadores se iban y dejaban algunas áreas con poco personal, había mucha rotación de personal por la migración y algunos trabajadores pedían permiso en la empresa para irse y no perder su trabajo en caso de que no pudieran quedarse en el país receptor o no les fuera bien.

Muchos pedían permiso, dos semanas o un mes, pensando que “si no la hago, me vengo” y era muy constante eso, algo que ha disminuido considerablemente (Mando intermedio, hombre, 55 años, hijo y hermano de migrantes).

Otro fenómeno que se observa es que con las condiciones actuales es más fácil que aquellos que tienen familiares migrantes vayan a visitarlos a los Estados Unidos en lugar que los migrantes vengan. Esto por los altos costos que tiene el migrar actualmente de manera indocumentada como son: medidas extremas de seguridad en la frontera estadounidense, cruces más peligrosos y riesgosos con costos elevados de coyotes o polleros, además de las carencias laborales en el mercado de trabajo existente actualmente en ese país (Salgado de Snyder *et al.*, 2007).

Con la migración, las familias se ven forzadas a realizar cambios o ajustes en los roles que cada miembro de la misma desempeñaban, de tal forma que mujeres que anteriormente solo estaban dedicadas al hogar y a la crianza de los hijos, ahora también fungen como proveedoras y administradoras de los recursos de la familia, lo que provoca, en muchas ocasiones, desequilibrio y problemas, tanto físicos como psicológicos, en ellas, que son quienes, principalmente, se quedan (Obregón-Velasco *et al.*, 2012). En la información proporcionada por los empleadores, salen a relucir los cambios de roles que se dan dentro de la familia al contar con algún familiar migrante. Por ejemplo, casos en los que jóvenes de dieciséis o diecisiete años se tuvieron que poner a trabajar en la empresa para apoyar a la madre en el sustento de la casa porque el papá ya no envió dinero.

También reportan el caso de una hija que se quedó en el trabajo de su mamá quien migró. Ello demuestra cómo dentro de la empresa también se está viendo un incremento en la migración femenina, tal como lo refieren algunos estudios (González, 2011). Ante estos cambios en los roles familiares, se observa cómo dentro de la empresa se tiene una visión de la familia tradicional muy arraigada, ya que varios entrevistados comentan que la ausencia del padre afecta en la formación de los hijos, incluso hay quienes hacen ver en el discurso que si los papás (varones) estuvieran, los hijos estarían mejor educados, mostrando con esto una idea tradicional del concepto de familia.

Pues eso, la rebeldía de los hijos con... las mamás que, y es que no es igual que esté la pareja, la pura mamá, pues sí, es más débil. Normalmente es más débil la mamá que estando dos, estando el papá y la mamá (Directivo, hombre, 50 años, con familia indirecta migrante).

Entre las principales razones mencionadas que motivan a migrar se encuentran las económicas: mejorar las condiciones de vida, ganas de tener un patrimonio como una casa o un terreno, pues consideran que aquí tardarán mucho para lograrlo, o bien por carencias económicas. Uno de los encargados menciona que él mismo, en algún momento, estuvo muy cerca de migrar ya que sus ingresos no le ajustaban para cubrir las necesidades básicas.

En esa época yo me la vi bien difícil económicamente, y yo ya estaba a punto, a punto de decir... desesperado de decir "¿Sabes que vieja? ¡Me voy para allá!" (Mando intermedio, hombre, 44 años, hijo y hermano de migrantes)

No solo la cuestión económica motiva a las personas a migrar, los empleadores refieren que aquellos que son solteros y jóvenes lo hacen con la motivación de vivir una aventura, hacerse de un buen auto y hacer dinero. Cuando el regreso al país es voluntario, las razones del regreso se pueden dividir en dos: económicas y familiares. En las primeras se percibe que las condiciones en el país receptor no son tan buenas (escases de trabajo, ingresos insuficientes), la segunda tiene que ver con aspectos familiares como problemas de salud y muerte de familiares, la preocupación por la educación y el bienestar de los hijos al estar ellos ausentes.

Mire este... una anécdota de un individuo que tenía nomás una hija... Como buena suerte de los cuatro o cinco que llegaron a Estados Unidos, ese fue el que consiguió trabajo y buenísimo. Pero su señora le decía que la hija casi no comía y que

preguntaba por su papá. Y le mandaba cartas. Un día nos dijo “yo me voy” “¡pero cómo si ya tienes el jale que ya lo quisiéramos nosotros!” pues aguantó la primera carta, y en la segunda carta, no sé qué le diría, que leyó la carta, se agarró llorando, agarró la carta y sus cosas, dejó el trabajo donde estaba y le pudo más la familia (Mando intermedio, hombre 59 años, padre y hermano de migrante).

En este ejemplo el encargado muestra cómo la parte emocional tiene un gran peso en la decisión de retornar en los casos donde se deja a la familia en el país emisor. En síntesis, los empleadores refieren que, tanto los trabajadores que migraron como aquellos que tienen familia migrante, se han visto afectados por el fenómeno migratorio, tanto en costos como en beneficios asociados con este.

### Costos personales de la migración

Cuando se habla de la migración desde la teoría neoclásica a nivel micro, la decisión de migrar, y el hecho de hacerlo, se determina de acuerdo a los costos y beneficios que se asocian a la migración. Estos son tanto económicos, sociales como psicológicos, ya sea para quienes migran como para los que no. Durand (2006) menciona cómo la ausencia, la añoranza, la soledad y las dificultades en la adaptación a una cultura diferente se comprenden hasta que la persona experimenta dicha situación. Los costos que tiene la migración referidos por los empleadores se han dividido en tres áreas: personal, familiar y comunidad-laboral. Los aspectos desfavorables que afectan directamente a la persona son varios. Unos se refieren a aspectos externos como las dificultades al cruce, el encontrar trabajo (tanto en el país receptor como en el país emisor), las dificultades en la adaptación al migrar por lo que implica llegar a una cultura diferente, y al retorno porque lo que dejaron ya ha cambiado. En esta nueva etapa pueden vivir la discriminación aquí y allá. Por ejemplo en la empresa, los compañeros de trabajo les adjudican algunos nombres en el sentido peyorativo.

Empiezan a relegarlo, le dicen el “gabacho”, el “bilingüe”, el “Superman” (Mando intermedio, hombre, 37 años).

Álvarez *et al.* (2009) encontraron en un estudio sobre migrantes de Guatemala, que quienes regresan al país, a veces ya no se adaptan. Los migrantes refieren que “no se hallan”, se acostumbran a condiciones de vida y de salario diferentes por lo que no permanecen por periodos largos en el lugar de origen. En el presente trabajo la “dificultad en la adaptación” fue lo que más refirieron los

empleadores. Mencionan las tensiones que tienen los trabajadores migrantes retornados en el área laboral, por ejemplo, el hecho de querer ganar en dólares o de ser criticados por sus compañeros de trabajo.

... simplemente llegan para acá y quieren seguir ganando dólares y no sé, traen esa idea (Directivo, hombre 50 años, familiares indirecto migrantes).

Otros efectos desfavorables que los empleadores perciben en sus trabajadores tienen que ver con aspectos más internos o del individuo como son la actitud y el comportamiento que adquieren quienes migran y regresan, por ejemplo se percibe que algunos de los trabajadores que fueron a Estados Unidos y regresaron vienen con una sobrevaloración de su persona y sus capacidades.

...tampoco no en todos, pero sí se ve, en muchos casos de esos, que sí, como que crece un poco el ego, “yo hice”, “yo me la rifé allá” y pues se acostumbran a la mejor ropita y demás, sí hay algo de eso (Mando intermedio, hombre, 55 años, hijo y hermano de migrantes).

También se percibe como desfavorable el hecho de que algunos retornados adquieren adicciones y costumbres de allá que chocan con las de su lugar de origen, se vuelven más “liberales”, se perciben como “perdidos”, no hay un arraigo, ni al trabajo, ni a su tierra. Esto podría estar relacionado con los problemas de salud (Borges *et al.*, 2007) y al proceso de aculturación asociado a la experiencia de migrar (Frank y Vega, 2004). Sin embargo, los empleadores mencionan que los migrantes retornados viven sentimientos desagradables, por ejemplo, viven incertidumbre y nostalgia por lo que no tienen o dejaron.

### **Costos para la familia de quien migra**

Aquellos trabajadores con familia en Estados Unidos se ven afectados ante esta situación. Lo que se señala de manera más recurrente es el abandono familiar, seguido de la separación de la familia, el rompimiento de lazos afectivos y la ausencia del padre para educar a los hijos, responsabilidad que recae en la esposa. Obregón *et al.* (2012) en un estudio diagnóstico de la situación migratoria en el estado de Michoacán reportan que aquello que más estresa a las mujeres, esposas de migrantes, es la ausencia, tanto física como afectiva, de su pareja. Y es que la mujer debe asumir dobles o hasta triples cargas al convertirse en la jefa del hogar.

Así mismo, la separación de la familia puede darse por situaciones fuera del control de la familia como es el caso de la deportación o por la migración mis-



ma. Esta se halla asociada a sentimientos de tristeza que expresan los trabajadores ante la migración del familiar. Una encargada refiere lo que una de sus trabajadoras que tiene su esposo en Estados Unidos le comenta:

En general, dice que está bien y, pues sí, se ve más tranquila, pero ya que se agarra... que le da la depresión, pues sí, ya está que “Ya quiero que se venga” (refiriéndose a su marido que está en Estados Unidos) (Mando intermedio, mujer, 24 años, hermana de migrante)

Se han hecho estudios que muestran cómo las mujeres que se quedan son más susceptibles a padecer síntomas de depresión, ansiedad y problemas psicosomáticos. Salgado de Snyder y Maldonado (1993) encontraron que aquellas mujeres que viven un aumento de responsabilidades, falta de integración familiar y preocupación por el bienestar de sus esposos, son quienes mostraron puntajes más altos en depresión, ansiedad, malestar psicológico generalizado y en somatizaciones que son resultado de los altos niveles de estrés experimentados. Por otro lado, aquellos que son hijos de migrantes también experimentan una sensación de abandono que por la separación misma puede provocar en la familia, el rompimiento de lazos afectivos.

Sí, y mi mamá platica que en una ocasión que vino, yo tenía como unos cinco años y que llegó él y que... “Mira tu papá” y que dije yo “Ese no es mi papá” - “¿Quién es tu papá?” - “No sé, pero él no”. Yo no lo recuerdo, pero me platican. Entonces dice mi mamá que mi papá lloró cuando yo lo rechacé...” (Mando intermedio, hombre 44 años, hermano e hijo de migrante).

Así como lo menciona este supervisor, varios de los entrevistados comentan cómo la ausencia del padre afecta la educación del hijo y cómo con el distanciamiento ocurre el desapego de los hijos.

Lo ven como extraño... porque ya llegó el papá, o se preguntan a ver cuándo se va. Porque ya viene aquí y nos regaña y nos quiere poner muchas reglas. Y no estaban acostumbrados a vivir así y la señora también ya se adaptó a vivir sola y pues a veces pos... ya tienen dificultades para aguantarse (Directivo, hombre, 65 años).

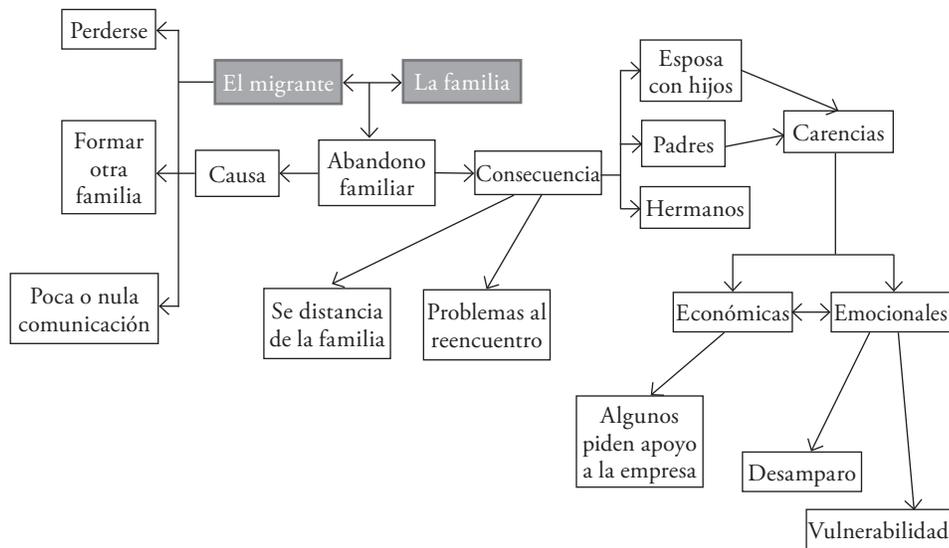
Ante este distanciamiento o separación se corre más el riesgo a la desintegración de la familia. Hay hombres que dejan a la familia y forma una nueva donde se quedan.

Al referirse al abandono familiar que es un aspecto de los más mencionados por los empleadores, ellos comparten situaciones, incluso personales, donde han

vivido el abandono por parte del familiar que migró, por ejemplo, el encargado de una área menciona que tiene varios hijos migrantes y uno de ellos tiene de tres o cuatro años que no se comunica con él. Otro encargado menciona que tiene hermanos en Estados Unidos y que se juntaron hasta que su padre falleció. Otros hablan de familias que se quedan desamparadas por que el papá migró e incluso hizo otra familia en el país receptor y se olvidó completamente de su familia en México.

En la figura 1 se esquematiza lo que compartieron los empleadores tanto desde su propia vivencia como lo que ellos observan a través de sus trabajadores. El abandono lo explican desde la causa y las consecuencias que este tiene, principalmente, para la familia, pero también para el migrante. Refieren que algunos migrantes, al irse, se pierden, buscan formar otra familia o bien la comunicación que mantienen con la familia en México es poca o nula; esto provoca efectos negativos, por ejemplo el migrante al retornar puede hallar problemas al reencuentro, tanto en la disciplina como en la parte afectiva con su familia que dejó. Quienes viven la experiencia desde su rol de padres o esposas son quienes, especialmente, viven carencias económicas y emocionales que los impulsan a pedir ayuda a la empresa por el desamparo que experimentan haciéndolos más vulnerables.

Figura 1. Causas y consecuencias del abandono familiar



Fuente: elaboración propia.



### Costos para la comunidad y la empresa

Las repercusiones que se relacionan con la migración que afectan tanto a la persona como a su familia de alguna manera tendrán un efecto en la empresa aunque este puede ser de manera indirecta por la baja productividad, enfermedades, ausentismo, etcétera. Sin embargo, hay otros costos que los empleadores reconocen como la pérdida de buenos elementos. Y es que el que personas sanas y capaces migren es una pérdida de talento y capital humano, es decir, de población económicamente activa para el país que podría contribuir a la generación de desarrollo social y económico (Delgado, Márquez y Rodríguez, 2012).

Puede ser porque ya hay personas que son buenas trabajadoras y ya tienen un puesto y quieren buscar otra oportunidad en el otro lado y se van, y ya... como quien dice, hay personas que las pueden remplazar, pero no diario se pueden sustituir esas personas... (Mando intermedio, hombre, 59 años, padre y hermano de migrantes).

Así también se percibe una incompatibilidad de las habilidades aprendidas durante la experiencia migratoria y las requeridas en el lugar de trabajo.

Posiblemente la empresa no esté muy relacionada con algunos trabajos o áreas a lo que ellos van allá (Mando intermedio, hombre, 44 años, hijo y hermano de migrantes).

La empresa recibe solicitudes de apoyo en situaciones relacionadas con la migración para resolver que: 1) las personas recién retornaron están sin trabajo, o bien, 2) familias abandonadas que requieren apoyo económico puesto que no lo obtienen del familiar migrante. Se dan casos, no tan comunes, como por ejemplo, la solicitud de apoyo económico para traer el cuerpo de un familiar que falleció en Estados Unidos.

### Beneficios de la migración

La migración también se asocia a beneficios no solo económicos, sino psicológicos (Gabarrot, 2007). Uno de los mencionados por los empleadores es el aprendizaje que obtienen los trabajadores a través de la experiencia de otros que migraron, la cual les ayuda a retener a los que muestran intención de irse.

Creo que la diferencia...mmm... no es mucha porque más bien la información que ellos obtienen de otros es basada en las experiencias de los demás, entonces hay

personas que se forman un concepto de que “No, en Estados Unidos está de la chingada, están pagando tantos dólares, mejor lo invierto aquí. La inquietud de que en mi caso me cobran 3,000 dólares, son ya 40,000 pesos, mejor lo invierto en un carrito de tacos”... les digo ¿y qué van a hacer? Les digo “vean a mis hijos, ¿dónde están? no tienen nada, pero no los desanimó, si quieren irse váyanse” (Mando intermedio, hombre, 59 años, padre y hermano de migrantes).

Los empleadores buscan cómo retener a su gente para que no migre y utilicen ejemplos de migrantes no exitosos o el riesgo de perder su estabilidad al dejar su trabajo. Se observa que aquellos empleadores de mayor edad y antigüedad en la empresa son quienes consideran que la migración no trae beneficios a la empresa, algunos de ellos dicen que quien es bueno, lo seguirá siendo con y sin experiencia migratoria.

Las personas que se han ido y que las volvemos a contratar son personas buenas y siguen bien cuando regresan (Directivo, hombre, 50 años, familiares indirectos migrantes).

En cambio aquellos que son más jóvenes y con menos antigüedad tienen opiniones más favorables y atribuyen cualidades especiales a aquellos que migraron y regresaron. Entre las cualidades que mencionan son la adaptabilidad.

Quien va y viene se adapta, quien va a Estados Unidos se adapta rápidamente a la empresa, son personas que se adaptan a cambios... (Directivo, hombre, 37 años).

Moctezuma (2002) habla del aprovechamiento del recurso humano que los migrantes retornados pueden ofrecer a las empresas o a la actividad económica por los aprendizajes adquiridos (técnicos y actitudinales). Los migrantes retornados pueden contribuir al desarrollo económico de las comunidades de origen. Algunos de los directivos del corporativo reconocen los beneficios y resaltan cualidades que les dan un *plus* como recurso humano a estos trabajadores. Les reconocen la disciplina y la estabilidad que muestran.

Regresan para quedarse. Entre ellos algunos que ya son ciudadanos estadounidenses (Directivo, hombre, 65 años).

También los consideran propositivos, ya que sugieren mejoras a su área de trabajo, aceptan retos y valoran más su trabajo.

... el hecho de haberse ido les amplía más la visión, les amplía más en todos los aspectos verdad, entonces si aportan más,...no todos, pero sí se perciben más propo-

sitivos, más despiertos, más... pues sí, ya probaron suerte... (Directivo, mujer, 33 años, familiares indirectos migrantes).

La valoración del trabajo es uno de los beneficios más mencionados por los empleadores. Se percibe que los trabajadores reconocen que en la empresa pueden alcanzar bienestar para ellos y sus familias; los mandos intermedios y directivos reconocen la importancia del personal como es un elemento valioso para el crecimiento de la empresa, ya que, de alguna forma, promueven la permanencia en la empresa desmotivando a quien quiere migrar a otro país. Esto da pie a la reflexión de cómo otros países han establecido mecanismos para evitar que su fuerza de trabajo migre. Aragonés y Salgado (2011) mencionan cómo en países como Suecia, que tenía altos índices de migración, se decidió actuar creando reformas sociales y económicas que contribuyeron a reducir los flujos migratorios. Entre las medidas que implementaron fue ofrecer a la gente condiciones iguales o mejores que las que obtenían en Estados Unidos, por ejemplo: viviendas cómodas, educación obligatoria de siete años, empleos bien remunerados, condiciones de salud adecuadas, entre otras. Esta empresa local, de alguna manera, ha optado por una estrategia un tanto parecida y le ha dado resultados, ya que reportan que, actualmente, la rotación de personal es muy baja.

Los que han salido, como no han tenido un punto de comparación, a veces no se aprecia, los que ya salieron, ya sea que se fueron allá, quizá vean cosas buenas que luego vienen aquí y dicen “pues es que aquí también se puede, aquí también puedo hacer mi alcancía, aquí también puedo hacer lo de mi casita, hay programas y demás” (Directivo, mujer, 33 años, familiares indirectos migrantes).

## Conclusiones

El fenómeno migratorio, por su dinamismo y complejidad, puede analizarse tanto desde un contexto global como desde lo que ocurre en una región o en una localidad. El recolectar y analizar las experiencias sobre el tema por parte de los empleadores de una empresa agroindustrial contribuye a observar algunas facetas de la migración sobre todo en el caso del retorno y da la oportunidad de analizar lo que ocurre en los microsistemas y el macrosistema. La etapa de desarrollo productiva y laboral de los individuos conlleva un gran número de horas invertidas en el espacio de trabajo donde se da la interacción del migrante de retorno con sus pares y con sus mandos intermedios y directivos; por ello, se convierte en un escenario conveniente para observar el fenómeno migratorio. Los

directivos y mandos intermedios comparten la percepción de la migración y de las implicaciones que esta experiencia trae en los diferentes sistemas: individual, familiar, comunitario y laboral. Ello ofrece la posibilidad de, por un lado, complementar o contrarrestar lo que los trabajadores perciben de su propia experiencia migratoria (Pérez-Padilla, Rivera-Heredia y Uribe, 2013) y, a la vez, diferenciar lo que los empleadores como parte de un corporativo perciben de dicho fenómeno mostrando en su narrativa una combinación de su convivir con los trabajadores, sus propias historias y el rol que fungen dentro de este contexto que es el laboral.

De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas y observaciones sobre las actividades que el corporativo realiza dentro de la comunidad, se puede inferir que los directivos y mandos intermedios muestran un involucramiento más allá de una relación empleado-patrón que comúnmente no se observa en otras organizaciones. Los mandos intermedios y directivos comparten lo que conversan con sus trabajadores y se enteran de situaciones personales y familiares en relación con la experiencia de migrar, además de otras problemáticas personales. En ese compartir nos refieren que en la actualidad en la región, la migración ha disminuido y ha aumentado la migración de retorno, principalmente, por deportación y quienes regresan voluntariamente es porque tienen alguna situación familiar que les motiva a regresar, por ejemplo la enfermedad o muerte de algún pariente, la nostalgia por recuperar el afecto o el rol de padre en la familia.

Por otro lado, llama la atención cómo al ser una empresa de tipo familiar, se le da mucho valor y atención a las problemáticas familiares que se generan y que se asocian a la migración, ya sea porque los trabajadores migran, o por los que retornan. De alguna manera, dejan ver la idealización de la familia tradicional como un microsistema clave en la sociedad, pero también dentro del corporativo. Se resaltan aquellos costos familiares como son la separación o abandono que provocan problemas para educar a los hijos y de desintegración familiar. Aparte de reflejarse en la falta de envío de remesas o en un desapego de los hijos que migran o de los que se quedan por la ausencia de ese contacto cotidiano, afectando con esto la relación entre los sistemas individuales y familiares.

Respecto a los costos individuales para los trabajadores migrantes que retornan, los empleadores refieren la dificultad en la adaptación como la principal problemática ya que hay expectativas de querer ganar en dólares y a algunos les cuesta trabajo reinsertarse con sus compañeros de trabajo pues aquí también pueden vivir discriminación. Esas mismas dificultades de adaptación la observan en la inserción de algunos migrantes en la comunidad. Problemas similares



de adaptación o de aculturación con migrantes se han estudiado por algún tiempo, pero en el país receptor (Berry, 2001), por lo que en México todavía se necesitan más investigaciones en relación a la migración de retorno en diversas regiones y desde los diferentes sistemas implicados dado el impacto que el fenómeno tiene en los microsistemas (individuo, familia, trabajo, comunidad) y en el macrosistema (valores, ideas, costumbres de la cultura).

En relación con los beneficios que adjudican a la experiencia de migrar de algunos de los trabajadores, los mandos intermedios y directivos con mayor antigüedad y edad son quienes perciben menos beneficios, por el contrario, son los costos los que mencionan de manera más persistentemente (desadaptación, abandono familiar, no transferencia de habilidades, uso de sustancias, entre otros), no es así con los mandos intermedios y directivos con menos antigüedad en el corporativo y de menor edad. Estos últimos resaltan habilidades y actitudes de quienes migraron sobre quienes no, lo que los hace aún más elementos valiosos para el sistema productivo resaltando su capacidad de adaptación, su habilidad para el uso de nuevas tecnologías, su disciplina, flexibilidad, estabilidad y su valoración del trabajo. Esto podría indicar un panorama más favorable para los emigrantes retornados en las siguientes generaciones de líderes organizacionales, al menos en este corporativo.

Los empleadores muestran ser selectivos a la hora de contratar personas con experiencia migratoria, principalmente aquellos que son atractivos por sus cualidades y habilidades. A cambio, el corporativo les proporciona una calidad de vida equiparable a lo que obtendrían en los Estados Unidos (vivienda, transporte, necesidades básicas y recreativas). Aunque se observa esto, aún existe poca reflexión y consciencia de lo que los retornados podrían aportar a la empresa y a la comunidad en general. Se habla un poco de las dificultades en la transferencia de los conocimientos y de las habilidades adquiridas en los Estados Unidos, pero no se habla de mecanismos de beneficio mutuo como podrían ser programas especializados para facilitar la adaptación de quienes retornan dentro del corporativo, mucho menos se habla de ofrecer una atención a las necesidades psicológicas dentro de la empresa de quienes tiene alguna experiencia migratoria directa o indirectamente.

Otra singularidad de los mandos intermedios y directivos de este corporativo es que muestran un interés por retener a su personal y evitar la migración. Ello queda evidente, tanto por las conversaciones que mantienen con ellos, como por las acciones que toman, tales como la inversión no solo en la formación laboral de sus empleados, sino al invertir en otros aspectos del bienestar y de las ecologías de las personas como son la familia, la educación, la recreación, entre

otros. Además permiten una movilidad interna en donde los trabajadores pueden explorar otras posibilidades de desarrollarse laboralmente. De alguna manera se promueve la migración interna.

Si este corporativo, con impacto a nivel local, regional, nacional e internacional, pudiera implementar programas de inserción de retornados donde se trabajaran los recursos que estos emigrantes retornados adquirieron para generar riqueza, además de las diversas estrategias que ya utilizan, sería un corporativo ejemplo que al insertar de manera intencionada en el sector productivo a estas personas, ofreciéndoles estabilidad y espacios donde puede desarrollarse profesional y personalmente, evitando con esto la migración y promoviendo el desarrollo de estas comunidades alteñas con una ecología incluyente y facilitadora del desarrollo de personas con experiencia migratoria y de sus familias.

Por ello, se considera necesario el generar mayor conocimiento del papel que juegan los corporativos y las personas que los dirigen como un elemento clave en los múltiples sistemas de interacción involucrados. Estos corporativos no solo impactan la economía de las personas, sino que también inciden en el bienestar de sus colaboradores y esto se extiende a la comunidad, la región y el país. Así mismo, hace falta mayor evidencia científica que impacte en las políticas públicas para que, de alguna manera, se fomente a través de las empresas, la creación de empleos y la generación de condiciones favorables para que la gente viva su “norte” aquí es sus tierras, donde puedan encontrar empleos y salarios dignos, posibilidad de desarrollo y calidad de vida. La empresa agroindustrial donde se realizó la presente investigación al parecer está contribuyendo al respecto ¿Qué ocurrirá con el resto de las agroindustrias mexicanas?

## **Bibliografía**

- Achótegui, J. (2005) “Estrés límite y salud mental: el síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises)” *Revista Norte de Salud Mental de la Sociedad Española de Neuropsiquiatría*. Número 5 (21), España, pp. 39-52.
- Álvarez, A. V., González, D. J. y C. M. Castillo (2009) “Remesas y mercado de servicios: estudio de caso Salcajá, Quetzaltenango” en R. García-Zamora y M. Orozco, *Migración internacional, remesas y desarrollo local en América Latina y el Caribe*. México, Universidad Autónoma de Zacatecas, Inter-American Dialogue, Porrúa, pp. 193-259.
- Aragonés, C. A. y U. Salgado (2011) “¿Puede la migración ser un factor para el desarrollo de los países expulsores?” *Migración y Desarrollo*. Número 9(17), pp. 45-68.

- Aresti de la Torre, L. (2010) *Mujer y migración: los costos emocionales*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Berry, J. W. (2001) "A Psychology of Immigration" *Journal of Social*. Número 57 (3), pp. 615-631.
- Borges, G. *et al.* (2007) "The Effects of Migration to the United States on Substance Use Disorders Among Returned Mexican Migrants and Families of Migrants" *American Journal of Public Health*. Volumen 97, número 10, pp. 1847-1851.
- Breslau, J. *et al.* (2007) "Risk for Psychiatric Disorder Among Immigrants and their US-Born Descendants: Evidence from the National Co-morbidity Survey Replication" *Journal of Nervous & Mental Disease*. Número 195(3), pp. 189-195.
- Bronfenbrenner, U. (1986) "Ecology of the Family as a Context for Human Development: Research Perspectives" *Developmental Psychology* 22(6), pp. 723-742.
- Canales, A. I. (2012) "La migración mexicana frente a la crisis económica actual. Crónica de un retorno moderado" *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana-REMHU*. Número 39, pp. 117-134.
- Conapo (2010) Disponible en: <[www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx)> [Accesado el 21 noviembre de 2011].
- Delgado, W. R., Márquez, C. H. y R. H. Rodríguez (2012) "Desmitificación del nexo entre migración y desarrollo" en W. R. Delgado y C. H. Márquez (comps.), *Desarrollo desigual y migración forzada. Una mirada desde el sur global. Desarrollo y Migración*. México, Universidad Autónoma de Zacatecas, International Network on migration and development, UNESCO, Miguel Ángel Porrúa.
- Durand, J. (2006) "Los inmigrantes también emigran: migración de retorno" *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*. Volumen 26, número 27, pp. 26-27.
- Falicov, C. (2001) "Migración, pérdida ambigua y rituales" *Perspectivas sistémicas, la nueva comunicación*. En: <<http://www.redsistemica.com.ar/migracion2.htm>> [Accesado el 20 de marzo de 2011].
- Franco, J. (2010) *Los que regresan: migración de retorno en la región de los Altos de Jalisco*. Tesis de maestría, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Frank, R. y W. A. Vega (2004) "Acculturation and Acculturation Stress: A Social-Epidemiological Approach to Mexican Migrant Farmworker's Health" *IMR*. 38, 236-262.
- Gabarrot, A. M. (2007) "La migración como estrategia de vida y su impacto en los hogares migrantes: una perspectiva de género para hacer propuestas de política pública" en *Memoria de mujeres afectadas por el fenómeno migratorio en México: una aproximación desde la perspectiva de género*. México, Instituto Nacional de la Mujer, pp. 217-224. En: <[cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100912.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100912.pdf)> [Accesado el 20 de marzo de 2011].

- González, C. (2010) *El programa bracero. The Bracero Program*. México, Universidad de Guadalajara, Universidad Intercultural de Chiapas, Universidad de Guadalajara, Los Ángeles, California, Universidad Autónoma de México.
- (2011) *Se voltearon los papeles. La migración de mujeres a Estados Unidos*. Colección: Sin Fronteras. México, Centro Universitario de los Altos, Universidad de Guadalajara.
- Hofstede, G. y G. Hofstede (2005) *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. Estados Unidos, segunda edición, McGraw-Hill.
- INEGI (2010) En: <[www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)> [Accesado el 12 de abril de 2011].
- López, R. y J. Deslauriers (2011) “La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo social” *Margen*. Número 61, junio, pp. 1-19.
- López, J. y B. Scandroglio (2007) “La metodología cualitativa en la intervención psicosocial” en A. Blanco y J. Rodríguez (coords.), *Intervención psicosocial*. Madrid, Pearson Education, pp. 555-606.
- Moctezuma, M. (2002) “Los migrantes mexicanos en los Estados Unidos y la inversión productiva en México” *Migraciones Internacionales*. Número 003, pp. 149-162.
- (2011) *La transnacionalidad de los sujetos: dimensiones, metodologías y prácticas convergentes de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*. México, Porrúa.
- Obregón-Velasco, N. et al. (2012) “Sucesos estresantes, salud mental y posicionamiento de género en las mujeres de comunidades de Michoacán ante la migración familiar” en T. Ruiz-Martínez (coord.), *Caleidoscopio migratorio. Un diagnóstico de la situación migratoria actual, en el estado de Michoacán, desde distintas perspectivas disciplinares*. Morelia, Michoacán, Facultad de Psicología de la UMSNH, UAZ, Coecyt y Conacyt, pp. 69-109.
- Oeidrus (Oficina Estatal de Información para el Desarrollo Rural Sustentable) (2011). En: <<http://www.oeidrus-jalisco.gob.mx:8040/oeidrus-jalisco/index.php>> [Accesado el 13 de enero de 2012].
- Pérez-Padilla, M. L. y M. E. Rivera (2012) “¿La migración un recurso de empoderamiento para las mujeres? Un acercamiento a los Altos de Jalisco” *Mujer y Poder*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México.
- Pérez-Padilla, M. L., Rivera, M. E. y J. I. Uribe (2012) “Estrés migratorio, síntomas psicosomáticos y recursos psicológicos en empleados agroindustriales de los Altos de Jalisco” en R. Díaz-Loving, S. Rivera-Aragón y I. Reyes, *Aportaciones actuales de la psicología social*. México, Amepso, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Rivera-Heredia, M. E. et al. (2012) “Lo que todo migrante necesita saber: experiencia de una intervención sobre migración y salud en una comunidad rural” en L. A. López-Barbosa, G. Aboites y F. Martínez-Gómez (comps.), *Globalización y agricultura. Nuevas perspectivas en la sociología rural*. Coahuila, UAAAN-UAdeC.

- Ruiz, B. (2012) “El productor avícola más grande de Latinoamérica” *Revista Industria Avícola*. En: <[http://www.industriaavicola-digital.com/industriaavicola/201203?pg=14&search\\_term=proan&doc\\_id=-1&search\\_term=proan#pg14](http://www.industriaavicola-digital.com/industriaavicola/201203?pg=14&search_term=proan&doc_id=-1&search_term=proan#pg14)>
- Salgado de Snyder, N. y M. Maldonado (1993) “Funcionamiento psicosocial en esposas de migrantes a los Estados Unidos” *Revista Latinoamericana de Psicología*. Número 25(2), pp. 167-180.
- Salgado de Snyder, N. *et al.* (2007) “Vulnerabilidad social, salud y migración México-Estados Unidos” *Salud Pública de México*. Número 49 (especial), pp. 8-10.
- Sedesol (2011). En <[http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1558/1/images/Primer\\_Informe\\_Trimestral\\_2011\(2\).pdf](http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1558/1/images/Primer_Informe_Trimestral_2011(2).pdf)> [Accesado el 6 de enero de 2011].
- Wingate, M. S. y G. R. Alexander (2006) “The Healthy Migrant Theory: Variations in Pregnancy Outcomes Among US-born Migrants” *Social Science and Medicine*. Número 62, pp. 491-8.