

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS



LA FLEXIBILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA AVICULTURA
MEXICANA

POR:

REYNA ZÁRATE PÉREZ

T E S I S

Presentada como requisito parcial para obtener el título de:

Licenciado en Economía Agrícola y Agronegocios

Director: Dr. Gilberto Aboítes Manrique

Codirector: Dr. Alessandro Bonanno

Asesores: Dr. Douglas Constance,

Dr. Francisco Martínez Gómez,

M.C Juana Delgadillo Briones

Buenavista, Saltillo, Coahuila, México, Junio de 2013.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS

TESIS

La flexibilidad laboral de las mujeres en la avicultura mexicana

POR:

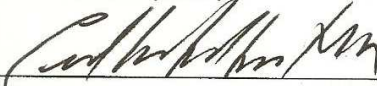
REYNA ZÁRATE PÉREZ

Que somete a consideración del Comité Asesor como requisito parcial para obtener
el título de:

Licenciado en Economía Agrícola y Agronegocios

Aprobada por

Asesor principal



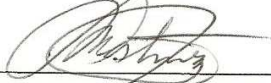
Dr. Gilberto Aboites Manrique

Coasesor



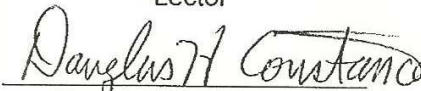
Dr. Alessandro Bonanno

Coasesor



Dr. Francisco Martínez Gómez


Lector



Douglas H. Constance

H. Jurado Examinador

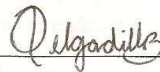
Presidente de Jurado


Dr. Gilberto Aboites Manrique

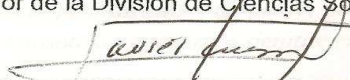
Sinodal


Dr. Francisco Martínez Gómez

Sinodal


M.C Juana Delgadillo Briones

Coordinador de la División de Ciencias Socioeconómicas


M.C Vicente Javier Aguirre Moreno

Universidad Autónoma Agraria
"ANTONIO NARRO"



DIV. CS. SOCIOECONOMICAS
COORDINACION

Buenavista, Saltillo, Coahuila, México, Junio de 2013.

Dedicatoria

Quiero dedicar este esfuerzo con mucho amor a mis padres, Juan (+) que ha sido mi ángel de la guarda en mi andar y a mi mamá Victoria por ser una gran y ejemplar mujer, por el apoyo moral invaluable que me ha dado, por todos sus consejos, por haberme dado esta gran oportunidad de cumplir uno de mis sueños y por escucharme en todo momento y por su gran ejemplo de lucha en las adversidades que se le han presentado en la vida.

A mis hermanos Eliseo Zárate y Lino Zárate, por ser unos hombres maravillosos y comprensivos por haberme dado esta gran oportunidad de estudiar y de apoyarme en todo, porque han confiado en mí de que algún día alcanzaría este sueño que juntos emprendimos, es por eso que, a ellos les dedico con todo mi corazón este esfuerzo realizado.

A mis hermanas Eva y Genoveva por ser las mejores hermanas y amigas, porque hay proyectado felicidad en mi vida a pesar de los momentos difíciles que hemos pasado como familia.

A mis tíos Perfecto que ha sido para mí como un padre, por sus consejos y ser un ejemplo a seguir, a Aarón por estar con nosotros y apoyarnos siempre en las buenas y en las malas.

A mis primos Josué, Olivia, Israel y Víctor por apoyarme y animarme para alcanzar este objetivo.

Con mucho cariño y amor para Juan José Sifuentes que ha sido un gran hombre por su apoyo incondicional, al estar siempre conmigo en los momentos más difíciles durante esta etapa de mi vida de estudiante.

A mi amiga Rosario López, que ha sido como mi hermana, porque en ella encontré la confianza y por los apoyos que nos brindamos mutuamente.

Por los padres Damián Pérez, Jaime Lomas y Oscar Perales por sus oraciones para que tuviera la fortaleza y la sabiduría suficiente para enfrentar cada obstáculo que se me presentara en ese nuevo camino que emprendía.

Agradecimientos

A Dios por sobre todas las cosas, porque siempre ha estado con nosotros cuando más lo necesitamos, y nos ha guiado en este camino para que de una buena manera sigamos su ejemplo y salgamos adelante.

A mi Alma Terra Mater, por abrirme sus puertas hacia el conocimiento y darme la oportunidad de conocer el mundo desde una perspectiva totalmente diferente, además de darme los conocimientos científicos y tecnológicos y valores que hoy en día hacen que sea una mejor persona para enfrentar y aportar con un granito de arena hacia una mejor humanidad.

Al Dr. Gilberto Aboites, por su apoyo y confianza en mi persona, por tener la paciencia en la sabiduría para hacer de este proyecto algo nuevo y diferente.

Al Dr. Alessandro Bonanno que siguiendo su ideal y sus aportaciones, ha sido ejemplo de lucha y superación en esta etapa de mi carrera profesional y de mi vida.

Al Dr. Douglas H. Constance por compartir sus conocimientos y enseñanzas y enriquecer una vez más de experiencias mi vida dentro de la economía.

Al Dr. Francisco Martínez Gómez por sus ideas brindadas para desarrollar mejor esta investigación.

A la M.C. Juana Delgadillo Briones por su amistad y sus consejos para terminar de la mejor manera esta tesis.

A todos los maestros que me impartieron cátedra durante estos casi 5 años en la universidad, me llevo de cada uno de ellos un aprendizaje que aplicaré a lo largo de mi carrera y de mi vida, en especial a la Contadora Dora Alicia, M.C Adriana Lucía Patricia Dorantes González, Lic. Oscar Martínez, M.C Vicente Aguirre, Lic. Ricardo Valdés, M.C Esteban Orejón, Lic. Rubén Livas, Ing. Rolando Ramírez, Ing. Heriberto Martínez.

Contenido

Introducción	10
Capítulo 1. Fordismo y globalización	14
1.1 El Fordismo	14
1.2 La importancia del papel del estado	18
1.3 La globalización	24
Conclusión del capítulo.....	27
Capítulo 2. La flexibilidad laboral	29
2.1 Teoría neoclásica.....	31
2.2 La teoría Neoliberal.....	33
2.3 La flexibilidad institucional.....	35
2.4 Tercerización.....	36
2.5 Flexibilidad empresarial.....	37
2.6 Subcontratación	41
2.7 Las ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral	41
Conclusión	46
Capítulo 3. La segregación de ocupación de género	47
3.1 La teoría neoclásica del capital humano	47
3.2 Teoría de la segmentación laboral.....	48
3.3 Teoría del enfoque neoclásico.....	50
3.4 Teoría socio-sexuales.....	51
3.5 Teoría de segmentación de mercado.....	51
Capítulo 4. Metodología de la investigación empírica	56
4.1 Unidad de análisis	56
4.2 Índice de Flexibilidad laboral	57
4.3 Índices de segregación ocupacional.....	59
4.3.1 Índice de Disimilitud (ID), Duncan y Duncan (1955).....	59
4.3.2 Indicador de segregación MSS. (Moir and Selby-Smith).....	60

4.3.3 Índice de Karmel y Maclachlan (IP).....	60
Capítulo 5. Condiciones socioeconómicas de la avicultura en México.....	62
5.1 La avicultura en México.....	62
5.2 Integración avícola.....	63
5.3 Producción de pollo en México.....	63
5.4 El consumo de la carne de pollo y huevo.....	66
Conclusión del capítulo.....	76
Capítulo 6. Resultados	77
6.1 Flexibilidad laboral.....	77
6.2 Segregación	84
Capítulo 7. Conclusiones y líneas futuras a investigar.....	88
Bibliografía.....	91
Anexos.....	101

Índice de cuadros

Cuadro 1: México. Producción nacional de pollo en pie, 2010.....	64
Cuadro 2: México-Población ocupada (PO) por estado, 2000.....	69
Cuadro 3. México-Lugares de ocupación de la producción de pollo y huevo 2000-2010.....	70
Cuadro 4. Variación porcentual de la población ocupada en la avicultura por género, 2000-2010.....	75

Índice de gráficas

Gráfico 1. México.-Producción y consumo de las principales carnes (miles de toneladas).....	65
Gráfico 2. México. Producción y consumo de leche de bovino y huevo, 1990-2012.....	66
Gráfico 3. México. Importaciones de pollo de 2000 a 2010.....	67
Gráfico 4. México- Importaciones de diferentes presentaciones de carne de pollo 2000-2010.....	68
Gráfica 5. Producción de pollo en pie de 2000- 2010 por entidades federativas.....	72
Gráfica 6. Producción de huevo para plato por entidades de mayor participación 2000-2010.....	72
Gráfico 7. Comparación de la participación de la mujer en la avicultura 2000-2010.....	73
Gráfico 8. Comparación de las prestaciones sociales percibidas en la avicultura por género 2000-2010.....	78
Gráfico 9-1. Comparación de las participaciones del género femenino en las prestaciones sociales por entidades federativas, 2000-2010.....	80
Gráfico 10-1. Comparación de las participaciones del género femenino en las prestaciones sociales por entidades federativas, 2000-2010.....	80
Gráfico 11. TMCA, participación de las entidades federativas en la avicultura en la situación de trabajo como empleado u obrero, 2000-2010.....	82
Gráfico 12. TMCA, participación de las entidades federativas en la avicultura en la situación de trabajo como “trabajadores por su propia cuenta o negocio familiar”, 2000-2010.....	83
Gráfico 13. Ponderación de la población ocupada en la avicultura por género y el índice de segregación 2010.....	85
Gráfico 14. TMCA de índices de segregación, población ocupada por género y total en la avicultura 2000-2010.....	85
Gráfico 15. TMCA de índices de segregación, población ocupada por género y total en la avicultura 2000-2010.....	87

Introducción

Este documento describe y determina la flexibilidad laboral y la segregación ocupacional en la avicultura mexicana, es decir, la concentración por género de los trabajadores en ese mercado laboral.

Consideramos a la flexibilización laboral como punto de partida y como un fenómeno de gran importancia en los últimos tiempos, teniendo en cuenta que sus orígenes datan de los años 70 en Europa, desde donde se trasladó a América Latina llegando a nuestro país durante los años 90, incorporándose como novedad en la aplicación de la economía al derecho laboral, evidenciando la crisis del modelo fordista. Se trata de reformas en las relaciones laborales con la finalidad de incrementar la competitividad productiva de las naciones y por ende un crecimiento económico aunque no signifique que haya un desarrollo económico.

Desde las posiciones neoliberales se asume que para contrarrestar las crisis recurrentes, imputadas al fordismo, se fue constituyendo la globalización y con ella se estimularon cambios en las políticas económicas, culturales, formas de producción, relaciones laborales, el ámbito financiero, comercial, tecnológico y comunicación, insistiendo que la globalidad introducía más flexibilidad y por ende una disminución en la segregación ocupacional. .

La filosofía neoliberal señala que es necesario disminuir las prestaciones de la seguridad social para desalentar la ociosidad y reducir el déficit en las finanzas públicas. Ya que la competitividad de la economía se relaciona con la disminución de los costos laborales, el sistema fiscal debería favorecer la inversión aminorando las cargas sociales que tienen las empresas. Tal razonamiento es el fundamento de quienes piden el desmantelamiento del Estado de bienestar que fue establecido en la época del fordismo (Vite M. 2002).

Sobre el particular Harvey (1998) manifiesta que los mercados laborales se han vuelto más heterogéneos a partir del predominio de los modelos de producción post fordistas dando lugar a procesos industriales y mercados laborales más flexibles en

varios países del mundo, diferenciados de los anteriores modelos por una mayor capacidad de reasignación de la fuerza de trabajo en actividades relacionadas, dentro y fuera de la misma empresa, así como por la facilidad de subcontratación de empleados y contratos temporales y por tiempo parcial.

De acuerdo a lo anterior, parecería que el mercado laboral debe de modificar sus estructuras para permitir la entrada a los cambios como son la mano de obra, el cambio tecnológico y la competencia externa o interna, sin embargo, lo que en realidad resulta es que con la flexibilidad los trabajos se vuelven más precarios, esto es prevaleciendo una mayor inseguridad en la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido.

Por otra parte, se asume que los principales factores que la propician son las reformas a la legislación laboral, pues incorporan la flexibilización, los programas atípicos de empleo, la contratación por tiempo definido, la falta de supervisión de las autoridades laborales, la no percepción de prestaciones sociales, etc., evidenciando de esa forma que en el fondo lo que ha ocurrido es una significativa disminución en la capacidad de articular una resistencia social eficiente, capaz de construir y defender el derecho a tener una vida digna de los trabajadores.

En la investigación se contempla el tema de la segregación ocupacional por sexo; entendiendo esta, como la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas; estas surgen con la división genérica del trabajo, que consiste en la asignación de tareas particulares a cada uno de ellos. La división del trabajo se llega a sedimentar con la práctica hasta que se adquiere el significado de norma social en la mayoría de las culturas; las mujeres cuidan a los niños porque siempre los han cuidado. Lo que tal vez empezara como una forma de organizar el trabajo adquiere una importancia normativa de tal forma que los valores acaban encarnándose en las tareas y en quién las realiza, la atribución rutinaria de

mujeres y hombres a tareas específicas acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un “hombre” o una “mujer” en contextos específicos (Kabeer, 1998). La segregación por sexo trae como consecuencia desigualdades en el trabajo extra doméstico; las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor movilidad; además genera una intensificación de disparidad salarial por eso y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo potencialmente puede dar (Oliveira y Ariza, 1997).

La incorporación de las mujeres a la población activa y al empleo, de forma más o menos distribuida a lo largo del tiempo y con distinto grado de intensidad, es un rasgo que ha caracterizado los mercados de trabajo de los países desarrollados en los cincuenta años recientes. No obstante, y aunque la presencia de las mujeres se ha extendido en la mayoría de las ocupaciones, las investigaciones empíricas que se han centrado en el análisis de la posición de hombres y mujeres en los mercados de trabajo de diferentes economías revelan diferencias importantes con respecto a la posición de ambos sexos. Finalmente, existe una preocupación generalizada respecto al proceso de globalización y en particular a partir de la década de 1990, cuando los hombres y las mujeres han empeorado su distribución en las ocupaciones y se ha aumentado la segregación por motivos de género.

El propósito de la investigación es determinar la flexibilidad laboral por género, estado y actividad laboral en la avicultura e identificar la segregación ocupacional en la avicultura, por género y estado, con lo cual se da respuesta al problema de investigación planteado en el protocolo de investigación que guió esta tesis y a la hipótesis que orientó las explicaciones aquí vertidas:

Planteamiento del problema

Aunque existe información que documenta la flexibilidad laboral como un mecanismo de viabilización del capital en medio de la globalización actual, el tema no ha sido trabajado a nivel de género ni tampoco con base en información estadística al nivel estatal, por ello esta investigación busca aportar una aproximación cuantitativa del problema, mediante el análisis de los censos generales de población y vivienda

2000 y 2010, los cuales permiten trabajar la información estadística con gran nivel de desagregación espacial.

Objetivos

Determinar la flexibilidad laboral por género, estado y actividad laboral en la avicultura.

Identificar la segregación ocupacional en la avicultura, por género y estado.

Hipótesis

Es creciente la participación femenina en la avicultura, porque permite una mayor flexibilidad laboral y por ende una mayor reducción de costos de producción, viabilizando la actividad económica.

Para cumplir con lo anterior se realizó un análisis del Censo de Población y Vivienda 2000 y del Censo de Población y Vivienda 2010; haciendo uso del programa estadístico SPSS, el cual permitió llegar a un análisis más profundo y completo de la información y utilizando un índice para calcular la flexibilidad laboral y tres índices para la segregación de ocupación por género que son: 1) Índice de Disimilitud, 2) Indicador de Segregación de Moir y Selby Smith (MMS o WE), 3) Índice de MacLachlan (IP) .

El documento se compone de siete capítulos: en el primero se analizan los temas como fordismo, la importancia del rol que desempeñaba el estado-nación y los diferentes conceptos de la globalización. En el segundo capítulo se conceptualiza la flexibilidad laboral así como la tipología de la misma; en el tercer capítulo la segregación ocupacional, capítulo cuarto tenemos la metodología para calcular la flexibilidad laboral y la segregación laboral; en el quinto capítulo se expone una breve reseña socioeconómica de la avicultura en México; en el capítulo seis consta de los resultados de la investigación y por último el capítulo siete las conclusiones.

Capítulo 1. Fordismo y globalización

El propósito de este apartado es identificar y explicar qué es el fordismo y cómo el capitalismo se articula a partir de este modelo de desarrollo capitalista, de manera que sea factible identificar lo que diferencia a la globalización respecto del fordismo y en consecuencia ubicar con claridad la flexibilidad como lo opuesto al fordismo, estableciendo diferentes ámbitos de expresión, uno de los cuales es justamente la organización de la producción al interior de las organizaciones productivas y otro, el referente al rol que juega el Estado y el gobierno.

Para empezar, es necesario dilucidar los conceptos de segregación ocupacional y flexibilidad laboral, pues es mediante esta problemática como ejemplificamos y contextualizamos la diferencia entre fordismo y globalización.

1.1 El Fordismo

El término “fordismo” refiere a la forma de producción en serie que llevó a la práctica Henry Ford; fabricante de coches de Estados Unidos. Este sistema supone una combinación de cadenas de montaje, maquinaria especializada, altos salarios y un número elevado de trabajadores en plantilla. Este modo de producción resultaba rentable, siempre que el producto se pudiera vender a un precio bajo (Quiroz 2010).

El objetivo era aumentar la productividad, producir mercancías cuyo valor en términos de tiempo de trabajo necesario sea rebajado (en menos tiempos producir más), y todo ello mediante nuevos mecanismos de ingeniería. La idea central era que se produjera un aprovisionamiento continuo y regulado a los obreros, quietos en sus puestos de trabajo, incrementar la ganancia por medio de la reducción del costo de producción. Ford tenía claro que había que suprimir la necesidad de la destreza en la utilización de la mano de obra (el obrero debería seguir siempre el mismo proceso, lo cual se consideraba más efectivo).

En cuanto al proceso de trabajo, el fordismo incrementó la división social del trabajo, la división técnica, la mecanización, la sustitución de trabajo operativo y la reducción

de costos unitarios para combatir al máximo los precios relativos. Como señala Aboites (2012), Acemoglu (2002) mostró que el cambio tecnológico ocurrido durante el siglo XIX permitió un aumento en la producción y productividad a partir de una adecuada división y coordinación del trabajo, producto de una eficiente convergencia, pues en un escenario de creciente migración rural urbana, con fuerza de trabajo no calificada, la introducción de tecnología que dividía en partes simples un actividad compleja propicio el crecimiento económico. Sin embargo, cuando durante el siglo XX se estabilizaron los procesos demográficos de migración rural/urbanos y cambiaron las formas de concebir la vida, adentrándose en nuevos escenarios de socialidad urbana se gestaron las condiciones materiales que permitieron un incremento en la escolaridad y en las capacidades de las personas ligadas con la economía.

Las características de las relaciones laborales referían a mercado de trabajo con tendencia al pleno empleo, altos salarios indexados (en donde los contratos podían contener cláusulas que estipularan el ajuste al costo de la vida, mismo que automáticamente ajusta a los salarios nominales con los cambios en el nivel de precios) y regulados según la antigüedad en el empleo, estabilidad en el empleo, requerimientos específicos en cuanto a la selección de personal, control de trabajadores a través de los supervisores, incentivos o prestaciones al salario según la disciplina y antigüedad, entre otras.

Pero además, el modelo fordista fue consecuencia del crecimiento continuo del consumo, ya que a medida que aumentaba el poder adquisitivo de las clases asalariadas aumentaba también su consumo, estimulando la apertura de nuevos horizontes a la producción. Y así, la que se llamó más tarde la "cultura del más" (más producción, más necesidades, más consumo,..) permitía ampliar permanentemente lo que J. Néré (1.989) denominó un "círculo virtuoso": el aumento de producción permite una demanda creciente que hace posible la expansión siguiente de la producción que impulsa la demanda...y así sucesivamente. Una vez dentro de este proceso, las necesidades de inversión van a dejar de depender de la estructura de costes de las empresas, para pasar a depender de las expectativas

de demanda, de forma que cualquier reducción en los salarios, que en principio facilitaría la inversión, pasó a tener efectos perjudiciales, reduciendo el volumen de la misma.

Pero esta dinámica requería crear continuamente "nuevas necesidades", como forma de mantener un elevado nivel de actividad y consiguientemente de ganancia. El proceso condujo a una diversificación enorme de la producción, de modo que se debía generalizar la realización de una infinidad de variaciones sobre cada producto, para poder crear así la ilusión de estar consumiendo nuevos bienes sin que éstos llegaran a serlo verdaderamente. Es lo que J. O'Connor (1.987) calificó de "ingeniería del valor", la permanente búsqueda de nuevas envolturas o apariencias externas de productos idénticos o similares para que pudieran aparecer como capaces de satisfacer necesidades distintas.

Uno de los grandes fenómenos macroeconómicos que caracterizaron el fordismo fue el establecimiento de un círculo virtuoso de crecimiento, con evidente desarrollo, intervención reguladora del Estado en la economía, advenimiento del Estado Bienestar, articulación de normas de producción con las de consumo y de vida, considerando a los trabajadores como productores y consumidores.

En el fordismo el mercado de trabajo era un mercado jerárquico, porque las fuerzas de trabajo se sometían al tiempo de los empresarios. En el fordismo emergió la fuerza de los sindicatos, los que a través de la mediación del Estado lograron derechos sociales que les permitieron mejorar el trato desigual, que hasta entonces conseguían en forma individual los trabajadores por parte de los empresarios, también individuales. La indemnización por despidos, las vacaciones y pensiones pasaron a ser derechos universales de los trabajadores, de tal suerte que condujeron a la clase trabajadora en su conjunto a una mejor posición frente al capital. Así comenzó en el siglo XX una transformación que convirtió a los proletarios sin derechos en ciudadanos, no sólo en Europa y Estados Unidos, sino también en zonas limitadas social y espacialmente de la periferia. De tal manera que el Estado de bienestar con su clase trabajadora y los derechos sociales y laborales hicieron posible que, en el fordismo, las desigualdades existentes entre las clases fueran

atenuadas. Durante el fordismo surgió una amplia clase media que caracterizó, política y económicamente, largas décadas y significó un límite al predominio del capital (J. O'Connor 1987).

Así, el fordismo resultaba ser rentable únicamente en aquellos contextos de una economía desarrollada en los que era posible vender a un precio relativamente bajo en relación con los salarios promedio.

Ahora bien, el fordismo como modelo de desarrollo, como principio general de organización del trabajo o como paradigma industrial adquirió total vigencia cuando se acompañó de la mecanización y de los principios científicos de la administración, propios del taylorismo. Taylorismo significa: una estricta separación entre la concepción del proceso de producción, que es labor de la oficina de métodos y organización y, por otra parte, la ejecución de tareas estandarizadas y prescritas formalmente. Según este principio, la aplicación de los trabajadores directos no era requerida para la puesta en marcha de las prescripciones de la oficina de métodos.

Como estructura macroeconómica (bien sea régimen de acumulación o estructura social de acumulación) el fordismo implicaba que los incrementos de productividad resultantes de sus principios de organización tenían su contrapartida, por una parte, en el crecimiento de los gastos sociales financiados por los beneficios y, por otra parte, en el crecimiento de la capacidad de consumo de los trabajadores asalariados (O'Connor 1987).

Como sistema de reglas de juego (o como forma de regulación), el fordismo implicaba una contractualización a largo plazo de la relación salarial, con límites rígidos en los despidos y una programación del crecimiento del salario, referenciado a la evolución de los precios y a la productividad general. Además, una amplia socialización de los beneficios a través del Estado de Bienestar aseguraba una renta permanente a los trabajadores asalariados(O'Connor 1987).

Lo anterior significa que el sistema capitalista logró reproducir las relaciones sociales propias del capital garantizando su propia vigencia, dado lo cual suponía tanto la reproducción de un estilo de vida de los trabajadores como la seguridad de que el capital seguiría incrementándose.

1.2 La importancia del papel del estado

La importancia que tenía el Estado en la época del fordismo era mucha, ya que se preocupaba en dar beneficios a los trabajadores para que tuvieran una vida digna, y el trabajo eran tan rígido y los contratos de periodos largos, en contraste con la globalización donde el estado ha modificado su papel en las intervenciones económicas en los diferentes países y la relación laboral son cada vez más cortas y con contratos más flexibles.

Uno de los puntos de vistas por el que el estado benefactor se ha ido modificando es principalmente por las empresas transnacionales que se han convertido en los nuevos protagonistas, con el financiamiento y el control de los procesos de generación de nuevas innovaciones, al mismo tiempo que se observa que los gobiernos nacionales han reducido la participación y liderazgo que tuvieron durante el fordismo.

Para Dunning (1993) los estados nación, más que las empresas transnacionales, son los actores actuales poderosos en la economía global. Ciertamente señala que, no obstante la liberalización de los mercados “el papel del gobierno en afectar la organización y productividad de actividades económicas en economías de mercado, en ningún sentido ha disminuido”.

Por su parte Gilpin (2000) refiere que el problema reside en el hecho de que la integración económica o la forma en la cual la globalización ha incrementado la integración de las economías nacionales, ha rebasado la integración política o la habilidad de las instituciones políticas para manejar la nueva economía y las fuerzas tecnológicas que emergieron de la globalización.

En sintonía con la idea de la retención de poderes importantes por parte del Estado-nación, Porter (1990. 1998) argumentó su importancia en el actual sistema global mediante dos supuestos: primero, señala que el principal objetivo de cualquier nación es incrementar el estándar de vida de sus ciudadanos, y la habilidad para hacerlo depende de qué tan eficientemente emplee su trabajo y capital. Segundo,

indica que las corporaciones deben alcanzar y mantener altos niveles de productividad para mantenerse competitivos en el mercado global. Estas dos condiciones obligan a mantener corporaciones y Estados-nación, lo cual es contrario a los argumentos que indican que las corporaciones sólo están interesadas en localidades con trabajo barato y recursos naturales.

Con la globalización muchos aspectos en lo que ocupaba el Estado Nación ha sido desplazada por las Compañías Transnacionales, por lo que el estado busca inversión para una cierta región, que cuenta con los beneficios que las compañías buscan.

De acuerdo con Pitelis (1990) las compañías transnacionales (CTNs) necesitan al Estado-nación para controlar las relaciones laborales y dar legitimidad a su presencia en determinado territorio, así como para asignar mejor los factores de producción, y el Estado-nación necesita a las CTNs porque requiere la inversión para generar el crecimiento. A pesar de lo cual algunos autores cuestionan la relevancia y efectividad del Estado-nación como una unidad útil de la actividad económica y de su capacidad para “manejar” esa actividad Ohmae (1995; 1990).

La apertura de las economías y la liberación financiera también han contribuido a transformar al Estado- nación. Harvey señala que las reglas del juego de la globalización son el ajuste estructural y la austeridad fiscal, y que se ha utilizado la tesis de la globalización para incrementar las subvenciones a las grandes empresas; reducir el “estado benefactor” y los apoyos al combate de la pobreza; así, el Estado se ha limitado a “crear un ambiente propicio para los negocios” (Harvey2000).

Según Castell (1996), desde mediados de los ochenta el Estado-nación se ha comprometido en la desregulación de las empresas públicas, sobre todo en sectores estratégicos y rentables como la energía, las telecomunicaciones y las finanzas, mientras las grandes empresas han aumentado su poder ante las autoridades locales y nacionales de los países en desarrollo, quienes suelen ceder y aceptar las condiciones que les imponen ante los problemas que tienen por la fuerte demanda local de empleo.

Lo anterior se encuentra en sintonía con lo planteado por Rubner (1990) referente al papel que puede jugar la globalización, pues existe la movilidad del capital para que las empresas transnacionales se hospeden en la región o país donde más barata sea la mano de obra y los factores de producción y, en este punto opina que hay una postura de mayor apoyo a la libre movilidad del capital y del proyecto de la globalización; sostiene que las corporaciones transnacionales no están vinculadas con los intereses del Estado-nación ni los ejecutivos pueden ser patriotas, mientras que sus lealtades residen en las corporaciones. Por ello argumenta que los “recursos deben de cruzar las fronteras cuando por su valor es conveniente, y que eso debe hacerse sin consideraciones emocionales y sin atender las nociones recientes respecto a los intereses nacionales”.

Una de las principales tesis de Rubner es que las empresas transnacionales son entidades frágiles (1990: XIII) como consecuencia de numerosos factores. Primero, las CTNs son desafiadas por los países donde se hospedan. Más allá del hecho de que los países hospederos están interesados en atraer inversión, ellos también tienen sus propias agendas económicas y políticas. En este sentido, frecuentemente castigan a las CTNs al imponerles fuertes regulaciones y al crear dificultades para sus operaciones económicas y por nacionalizar sus activos (1990).

Segundo, el poder de las CTN históricamente ha sido disminuido por las acciones de los movimientos sociales como los laborales Rubner (1990).

Tercero las empresas transnacionales son sujetas a la competencia de otras ETN. La competencia es conducida a través de estrategias justas e injustas. Esto último normalmente se justifica por el hecho de que los intereses de los individuales de las CTN son vistos como algo supremo (Rubner1990). Finalmente, el poder de la CTN es limitado por conflictos internos.

Dado lo anterior del fordismo destacan los siguientes puntos:

- La producción en masa,
- excesiva rigidez,
- integración vertical sin recurrir a la subcontratación,

- uso generado de la cadena de producción, y
- mecanizar al máximo el trabajo e incrementar el rendimiento tanto de máquinas como de trabajadores.
- El fordismo, en relación con las diversas empresas produjo ciertas características como son:
 - proporciones gigantescas,
 - competencia monopolística,
 - centralización de la información y de las decisiones,
 - estructura jerárquica también centralizada
 - disposición de una división de trabajo y secuencia de las funciones empresariales a partir de la oferta y
- la participación del estado como eje central para darle calidad de vida a los trabajadores con las prestaciones sociales y el salario, dependiendo de los requerimientos específicos en cuanto a la selección de personal, control de trabajadores a través de los supervisores, incentivos o prestaciones al salario según la disciplina y antigüedad, entre otras (Quiroz 2010).

Así las cosas, los Estados-nación no sólo han perdido gradual y progresivamente su autonomía, sino que se han visto comprometidos en más de una oportunidad en el ejercicio de sus derechos soberanos. Ciertamente, a partir de las complejas tramas en el flujo de relaciones transnacionales de alcance global, los actores tradicionales se han convertido en entidades menos autónomas, en la medida en que perciben que sus objetivos de políticas no pueden perseguirse en forma unilateral, y que estratégicamente hablando, los recursos que posean hoy pueden ser innecesarios o insuficientes para los objetivos de mañana.

Por otra parte, el proceso de conformación de los grandes bloques regionales comerciales ha significado de alguna manera el pasaje de la definición y formulación de objetivos unilaterales a la constitución de objetivos colectivos que se hallan representados en el nuevo sujeto internacional creado, perdiendo así, los actores individuales, la capacidad alcanzar sus objetivos independientemente; es decir su autonomía. Al tiempo en que estas nuevas organizaciones colectivas adquieren un

mayor grado de institucionalización, la pérdida de autonomía refleja el primer eslabón de la cadena de transformaciones que finalmente cierra con el derrumbe del principio de soberanía.

En la era de la globalización, las estructuras del Estado están sometidas a progresivas tensiones, por la envergadura de los cambios y por la convergencia de una pluralidad de factores, que generan secuencias de modificaciones estructurales y funcionales en las instituciones, sean estas supranacionales, regionales, nacionales o locales. Este contexto de crisis inducida afecta a las estructuras políticas y administrativas del Estado y su vinculación con la globalización puede argumentarse desde variadas perspectivas.

En primer término, desde la asimetría imbricada en los procesos de globalización que se extiende hasta los efectos producidos en los ámbitos económicos, políticos y culturales, penalizando de modo especial a los países en vías de desarrollo, generando incertidumbres y amenazas entre los individuos con escaso equipamiento para la competencia abierta de la era global.

Una segunda argumentación se apoya sobre los riesgos ambientales que, como afirma acertadamente Ulrich Beck, “poseen una tendencia inmanente a la globalización”, es decir, los riesgos modernos en su expansiva dinámica desconocen las fronteras y cualesquiera que fueren sus efectos específicos, los riesgos civilizatorios menoscaban la calidad de vida de los seres humanos en el planeta Beck (1998) y son causantes del progresivo deterioro de los sistemas sostenedores de la vida

La globalización económica es esencialmente perjudicial para el medio ambiente porque se basa en el consumo, en la incontrolada explotación de los recursos, en el progresivo aumento de los residuos o en la producción orientada a la exportación. La vinculación entre los riesgos ambientales como factor de la crisis del Estado Nacional y la globalización es insoslayable.

En tercer lugar, en la era de la globalización parece deteriorarse el ajustamiento que el Estado nacional, la sociedad nacional y sus instituciones habían tejido a lo largo de la modernidad, por cuanto se establecen múltiples y diferentes tipos de relaciones

de poder y competitividad entre el estado nacional y la sociedad por una parte y otros actores identidades, escenarios, espacios y situaciones transnacionales Beck (1999).

La crisis del Estado – Nación es real, se apoya sobre los riesgos de la sociedad moderna y, según Beck, se fundamenta en la naturaleza misma de la globalización que ha destruido un principio esencial de la modernidad, “la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los Estados Nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales” El Estado Nación está sometido además a progresivas tensiones por la delegación continuada de competencias hacia destinatarios diferentes, que cuestionan el excesivo protagonismo del Estado en el ámbito nacional y el rol de protagonista exclusivo de las relaciones internacionales que, hasta el presente, se ha arrogado el Estado sin apenas contestación Méndez (2007). Con la globalización se consolida la nueva redistribución del poder en dos direcciones: la primera, hacia ámbitos supranacionales, viene exigida por su limitada capacidad para enfrentar los problemas económicos y medioambientales, tecnológicos o de seguridad; por la emergencia de nuevos actores transnacionales e instituciones que asumen papeles de importancia, a costa de los que hasta el presente correspondían al Estado; por la acumulación de acuerdos internacionales de obligado cumplimiento como los derechos humanos, las normas de salud que da la OMS, etc.; por la presencia de organizaciones supranacionales que no discuten su papel internacional, lo ejercen y son atendidos (Kennedy 1990).

La globalización, en cuanto fenómeno multidimensional, produce un desplazamiento de la actividad humana y del poder hacia pautas transnacionales o interregionales, adoptando formas diferentes con trayectorias diversas y generando cambios de la comunidad política democrática de tal magnitud que sería pretencioso establecer el núcleo del poder político efectivo en las estructuras del gobierno nacional. No sería coherente situar una comunidad autosuficiente y soberana “dentro de los límites de una sola Nación Estado”

La segunda tendencia, que parece debilitar al Estado, surge desde las demandas que se generan en las estructuras contiguas al individuo, las organizaciones regionales, municipales o locales. Se considera conveniente la creación de instituciones próximas al ciudadano para la correcta orientación de los problemas que le afectan de manera inmediata y exigen decisiones rápidas, aunque ello signifique la pérdida de funciones por parte del Estado. La distinción entre los asuntos de orden interno y externo, en situaciones tan cambiantes como las actuales, se desdibujan con rapidez y desde finales del siglo pasado “nuevos tipos de problemas fronterizos ponen en cuestión las distinciones entre cuestiones de política interior y exterior, entre intereses soberanos de la nación estado y consideraciones de tipo internacional”. Esta acumulación de problemas y tramas transfronterizos crea lo que David Held denomina “comunidades de destino superpuestas” Held (2000).

1.3 La globalización

Para describir flexibilización es necesario conocer el origen o cómo es que surgió el término, para lo cual comenzaremos por analizar la globalización.

Uno de los primeros autores en utilizar el término «globalización» fue Theodore Levitt (1983), refiriéndose a la globalización de los mercados con lo cual se pasaba de una concepción de la producción basada en el ciclo del producto a otra global de los mercados. Michael Porter (1991) utilizó posteriormente el término «globalización» para diferenciar una empresa multinacional de otra global, destacando que perseguía una estrategia mundial.

Kenichi Ohmae (1991) consideró que la empresa global era aquella que abandona su identidad nacional y opera como entidad sin patria, en una escala mundial. Por su parte el Fondo Monetario Internacional (1997) entendía la «globalización» como la acelerada integración mundial de las economías a través del comercio, la producción, los flujos financieros, la difusión tecnológica, las redes de información y las corrientes culturales.

La globalización, tal como afirmó De la Dehesa (2000), se pudo entender como un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales.

Es el proceso mediante el cual las relaciones entre los países tienden a aumentar, gracias a su ampliación y su profundización. Se trata de la multiplicación de las relaciones entre naciones, es decir inter-naciones, o internacionales. A este proceso se le llama también de otras maneras, por ejemplo, mundialización o internacionalización (Douglas 2008).

Otra definición que le han dado a la globalización es que es un proceso social porque redefine las condiciones espaciales y temporales de las relaciones sociales, aunque no supera el capitalismo que también puede significar el desarrollo de una cultura y forma de vida con uniformidad global. Se puede decir que es un proyecto político, que es la respuesta de la clase dominante global y sus aliados al Fordismo, a sus procesos de mayor inclusión de las clases subalternas en la sociedad, política y economía y como resultados principales de este proyecto se encuentran: la creación de sistemas de comercio e institucionales que favorecen la libre circulación, aun con velocidades y características distintas, de capital, mercancías, y trabajo y el establecimiento de una ideología que considera esta libre circulación como fundamental para el desarrollo mundial.

La globalización es percibida por autores como Harvey, como un proceso cuya racionalidad y políticas se han impulsado a través de los organismos internacionales. Esta racionalidad se sustenta en el interés que tienen los gobiernos nacionales y locales por colocar sus territorios, en condiciones se atraer inversión extranjera, como base de la generación de empleos.

Sin embargo, la globalización no es un proceso uniforme que se desarrolla de manera igual alrededor del mundo. Se trata de un proceso que incluye y excluye regiones y por lo tanto, se basa en una complementariedad entre las regiones y grupos incluidos en las redes globales y los excluidos (Bonanno 2003).

De todas las definiciones dadas anteriormente se desprende que la globalización ha sido un proyecto que ha generado cambios en lo económico, político y social; que sobresalen las empresas transnacionales, ya que estas han buscado las mejores condiciones para establecerse, como por ejemplo donde haya más posibilidad de invertir, la mano de obra sea más barata en el proceso de producción, o en una palabra donde haya una mejor opción para producir con una mejor ganancia, modificando las formas de producir de una cierta región o localidad, modificando para ello las formas de organización o la gestión empresarial, esto conlleva que haya flexibilidad en la relación laboral, la relación social, el gobierno y entre las sociedades, ya que las políticas establecidas en una nación muchas de las veces son modificadas a favor de las empresas que llegan a invertir buscando un crecimiento económico, aunque no precisamente haya un desarrollo en la región donde se establecen.

Varios autores le han dado diferentes definiciones el concepto de globalización por lo que no hay ninguna definición universalmente aceptada.

La globalización es al mismo tiempo un proyecto económico, político y social, también se refiere a la creación de circuitos globales de producción y consumo, pero a la vez estos circuitos no son globales porque incluyen, de manera más o menos uniforme, todas las regiones del mundo. Ellos son globales porque se desenvuelven libremente alrededor del mundo incluyendo, pero también excluyendo regiones y grupos sociales.

Las compañías transnacionales son uno de los actores más importantes en este proceso, ellas usan su hiper-movilidad para buscar las condiciones favorables de producción (global sourcing). Estas condiciones no solo se refieren a la búsqueda de recursos más barato, pero también de condiciones políticas y sociales más convenientes.

De lo anteriormente señalado destacan al menos dos cuestiones: que la globalización refiere a un proceso de pérdida o alejamiento de las restricciones nacionales (mercado nacional, política nacional, etc.) a otro donde los marcos de referencia en que se mueven las empresas es mundial, es decir, incluye a una gran

cantidad de países, vinculados a través del comercio, la producción, los flujos financieros, la difusión tecnológica, las redes de información y las corrientes culturales.

La globalización ha sido un cambio flexible, en diferentes aspectos por lo que en este trabajo vamos a enfocarnos principalmente en la flexibilidad laboral, que es un punto muy importante a discutir con este fenómeno de la globalización.

Conclusión del capítulo

En este capítulo podemos mencionar que el fordismo fue un modelo económico no rentable para los países de tercer mundo o países en desarrollo por lo que no contaba con suficiente tecnología y un capital sostenible, además los salarios eran más altos y con un gran número de trabajadores que siempre tenían que realizar el mismo proceso del trabajo con esto logrando combatir los altos precios relativos, se destacó por el incremento de la división social del trabajo, la mecanización, la división tecnológica, la sustitución de trabajo operativo y la reducción de costos unitarios con ello logrando un aumento en la producción.

En cuanto a las relaciones laborales los salarios se ajustaban al nivel de precios y regulados por el tiempo de la antigüedad en el trabajo, se podía contar con un empleo estable y percibir incentivos y prestaciones al salario, en este modelo económico se impulsó una alta demanda en el consumo y cualquier reducción en los salarios afectaría la producción y menos consumo, pero al contrario se siguió impulsando y abriendo nuevos horizontes de mercados de producción y el modo de consumo y demanda.

La otra cara de la moneda surge el fenómeno denominado globalización donde se intensifican las relaciones sociales con todo el mundo, mediante las cuales se vinculan localidades distantes; además las empresas transnacionales cada día tienen más puertas abiertas para radicarse en cualquier región para seguir obteniendo ganancias a menor costo posible en la producción y no tanto ofrecer las garantías del empleo, como son los salarios seguros o un contrato definido, prestaciones sociales, calidad de vida a los trabajadores *versus* al fordismo; así

mismo observamos que en la globalización han surgido modificaciones en las políticas públicas, institucionales, empresariales, financieras y culturales, en mayor o menor magnitud dependiendo de las posibilidades tecnológicas y comunicaciones que haya en cada país; una de las características de la tendencia hacia la globalización incluyen la internalización de la producción , la nueva división del trabajo, nuevos movimientos migratorios, el ambiente competitivo que acelera el proceso de la producción y la internalización del estado, convirtiéndolos en agencias del mundo que se globaliza; en este contexto también podemos destacar que el estado-nación toda vez que las grandes empresas o las grandes potencias del mundo quieran ubicarse a cierta región de un país, se va debilitando su poder al ser sometidos por estas, ya que el estado también necesita que haya inversión para generar el crecimiento económico; con la globalización se ha reducido el estado benefactor porque cada vez se disminuye los apoyos a los trabajadores y muchos menos en el combate de la pobreza.

Cabe destacar aunque las empresas transnacionales someten al Estado-nación también son desafiadas por los países donde se hospedan más allá del hecho de que están interesados en atraer inversión.

Capítulo 2. La flexibilidad laboral

El concepto de flexibilidad laboral se ha usado en diferentes cuestiones, como definición sociológica y económica, no obstante, su empleo generalizado desde principios de los ochenta, por lo tanto en este apartado daremos a conocer diferentes puntos de vistas vertidos por distintos investigadores.

El concepto de flexibilidad laboral surgió en los años ochenta después de un desempeño económico deficiente en los países industrializados y algunos países en desarrollo, que se caracterizó por un estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación. La idea que desde entonces se introdujo, fue que el funcionamiento de los mercados de trabajo se había convertido en un obstáculo significativo para el crecimiento económico, (Galindo, 2002).

En esos años, en la mayoría de los países industrializados renació el problema del desempleo masivo e involuntario, lo que conllevó a que en la década, las tasas de desempleo en Europa superaran a la de los Estados Unidos y Canadá, (Chávez, 2008).

En relación a lo anterior la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE; 1986).

Así, la flexibilidad laboral tiene sus orígenes en los años ochenta, y se presenta como una estrategia que pretende dar solución a las altas tasas de desempleo que tuvieron lugar tanto en economías desarrolladas como en vías de desarrollo, pero principalmente en Europa.

La idea subyacente refiere a que el desempleo masivo involuntario es provocado por el mismo funcionamiento del mercado laboral, el cual no permite adaptarse a los cambios de la nueva economía. Por lo que, partiendo de la premisa de que existe rigidez en el mercado laboral, son tres los factores que destacan: 1) factores técnico-organizativos, 2) rigideces de los sistemas de producción en serie basados en grandes unidades industriales, y 3) los factores institucionales. Por tanto, de acuerdo con los simpatizantes de la flexibilidad laboral, una vez que se superen tales

rigideces, la oferta y demanda laboral tenderán al equilibrio, de tal forma que ya no tendrá lugar el desempleo involuntario.

No obstante, que para los investigadores a favor del pensamiento neoclásico, el libre funcionamiento de las fuerzas de mercado resolverá los problemas económicos de las naciones, otros ponen en entredicho lo anterior, al señalar a la precariedad en el empleo como la principal consecuencia de la flexibilidad laboral.

Uno de los estudios realizados en ese tipo de flexibilidad son las diferencias en materia de empleo, entre Europa y Estados Unidos, primordialmente atribuidas a la flexibilidad existente en el mercado de trabajo estadounidense, lo que permitió a esta economía tener una baja tasa de paro. Mientras que en Europa, una serie de rigideces laborales propiciaron el alto desempleo: 1) la protección social al desempleado y al trabajador de tiempo completo; lo que limitaba la libertad de acción de los empresarios para adaptarse a los cambios económicos, 2) la existencia de sindicatos muy fuertes en el ámbito nacional; que impedían las negociaciones por empresa, como en los E.U y Japón, 3) legislaciones rígidas, que dificultaban y aumentaban el costo del despido, 4) un seguro de desempleo muy generoso que limitaba el estímulo del trabajador a volver al mercado de trabajo, 5) la falta de formación de los trabajadores frente una demanda de trabajo más cualificado y, 6) salarios y contribuciones sociales altas en relación con los Estados Unidos (OCDE, 1986).

La comparación de los mercados laborales entre otras economías avanzadas, de igual forma evidencia, que es el grado de adaptabilidad de estos mercados lo que conlleva a diferentes rendimientos del empleo. En el caso de Alemania, Japón y Estados Unidos; durante la década de los ochenta y noventa; la flexibilidad salarial (nominal y real), las instituciones del mercado laboral, el “*trade-off*” entre desempleo y desigualdad, y la duración de los beneficios del desempleo, proporcionan evidencia suficiente para mostrar que el alto desempleo es resultado de las rigideces del mercado de trabajo (Kucera 1998).

2.1 Teoría neoclásica

Siguiendo a (De la Garza Toledo, 2000) Al respecto, desde el punto de vista neoclásico, la oferta de trabajo se define como el número de personas en edad de trabajar que están dispuestas a hacerlo a los salarios y condiciones de trabajo vigentes, dadas las preferencias de los individuos, y está condicionada por el costo de oportunidad de emplearse (el cual refiere al salario de reserva, que se equipara con el valor que el individuo le otorga al ocio); los costos directos asociados a la ocupación en un puesto de trabajo; los costos de la búsqueda de empleo y la probabilidad que el individuo le asigne a recibir una oferta aceptable. Esto quiere decir, que cualquier persona puede decidir libremente no trabajar, y que sumado a la existencia de un precio (salario) de equilibrio, significa que todo desempleo es voluntario.

Por el lado de la demanda, dicho análisis parte del supuesto de maximización de beneficios, además de una función de producción con dos factores homogéneos (capital y trabajo), mercados de productos y de factores competitivos, costos de empleo reducidos exclusivamente a los costos salariales, y una productividad del trabajo independiente de la duración de la jornada laboral. En el corto plazo, se supone fijo el capital, por lo que el trabajo es el único factor que incide en las decisiones de producción; de forma tal que la empresa demandará trabajo adicional hasta que el salario real se iguale al valor de su producto marginal. Mientras en el largo plazo, supone que las empresas pueden variar tanto el número de trabajadores que emplean como el *stock* de capital, bajo un marco de tecnología existente. Por tanto, una variación en el precio de un factor llevará a la empresa a la sustitución del factor caro por el barato, provocando que la curva de demanda de trabajo en el largo plazo sea más elástica en relación al corto plazo, lo que significa que la cantidad de trabajo contratada será más sensible a los cambios de los salarios.

Y en un más largo plazo, además de admitirse la variabilidad de ambos factores de producción, se considera la posibilidad de cambio tecnológico, lo que lleva a los neoclásicos a suponer mayor elasticidad de la demanda de trabajo que en menor

plazo. Por tanto, como puede apreciarse, la estructura teórica neoclásica de la demanda de trabajo está hecha de modo que soporte la proposición de que existe una relación negativa entre la demanda de trabajo y los salarios.

El desempleo involuntario permanente que han venido sufriendo las economías desarrolladas y en desarrollo, responde a que el Estado o los sindicatos han fijado un salario real por encima del nivel correspondiente al pleno empleo e impiden su caída natural. Por lo que, el pleno empleo sólo se logrará cuando se remuevan los obstáculos que impiden la flexibilidad del mercado de trabajo.

En síntesis para los neoclásicos, la rigidez de los salarios a la baja es el factor clave que origina el desequilibrio en el mercado de trabajo.

Para Keynes la flexibilidad nominal y real de los salarios no necesariamente ayudan a restaurar el equilibrio, dado que el nivel de empleo es determinado por la demanda agregada, y ésta depende crucialmente de las expectativas de las firmas, acerca de la eficiencia marginal del capital y de los especuladores acerca de la tasa de interés; quienes afectan el consumo y las decisiones de inversión. Expectativas erróneas podrían causar insuficiente coordinación inter-temporal entre el capital y el mercado de dinero, y potenciar así una insuficiente demanda agregada y por tanto un desempleo involuntario Keynes (1936).

En este punto podemos ejemplificar con el estudio hecho en el caso de España; para darnos una idea de la importancia que tiene la flexibilidad laboral, la cual ha tenido mayor atención por parte de los investigadores, es la llamada “flexibilidad salarial”. Al respecto, Kandil (2006), señala la importancia de dicha flexibilización como respuesta a la incertidumbre, dado que menciona que bajo la rigidez del salario contractual, un aumento en el precio de la energía disminuye la producción real y acelera la inflación, por tanto, mayor precio de la energía lleva a menor demanda laboral y a disminuir el salario nominal, pero como hay rigidez del salario nominal, se presenta entonces una disminución del salario real. Por lo que entonces si existiera flexibilidad en el salario contractual, este conllevaría al incremento de la expansión productiva y la deflación en los precios, propiciando así a un aumento del

salario real y por tanto a garantizar a los trabajadores un mayor estándar real de vida. Así bajo esta lógica el grado de flexibilidad ayuda a contener los desequilibrios de la demanda agregada que se desprenden de los niveles de incertidumbre.

En este sentido, la evidencia empírica a favor de la flexibilidad laboral, no solo sugiere a la flexibilidad salarial nominal como la respuesta a los choques de la demanda agregada, sino también como una de las más importantes alternativas en contra de los choques asimétricos bajo un contexto donde los gobiernos no pueden usar las políticas económicas tradicionales de estabilización (el tipo de cambio y las políticas monetarias), tal y como se muestra en Maza y Moral-Arce, (2006), para el caso de España. En dicho documento se señala que los salarios son muy rígidos en general, lo que no permite la adaptación del mercado laboral español a las condiciones generales de la Unión Monetaria Europea.

2.2 La teoría Neoliberal

La filosofía neoliberal señala que es necesario disminuir las prestaciones de la seguridad social para desalentar la ociosidad y reducir el déficit en las finanzas públicas. Ya que la competitividad de la economía se relaciona con la disminución de los costos laborales, el sistema fiscal debería favorecer la inversión aminorando las cargas sociales que tienen las empresas. Tal razonamiento es el fundamento de quienes piden el desmantelamiento del Estado de bienestar que fue establecido en la época del fordismo Vite M. (2002).

De acuerdo con lo expuesto por Morales (2012) en un inicio se pensó que el origen del alto desempleo se debía a tres posibles causas. En primer lugar, se sugirió que la aceleración del cambio tecnológico había conducido a un paro tecnológico. Una segunda causa, se atribuyó a la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados, las importaciones procedentes de los llamados NIC (Newly Industrializing Countries), aunado a que dichos países mostraron una estrategia claramente exportadora, y se allegaron de

mano de obra abundante por consecuencia mano de obra barata, disciplinada y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios comparativamente bajos, en áreas específicas tales como la producción de aparatos electrodomésticos y automóviles. Finalmente, la tercera causa se le imputó al aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973 siendo un recurso tan importante para la producción Chávez (2008).

Con respecto a la flexibilidad del mercado laboral podemos identificar cinco diferentes posturas que han tratado de explicar la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales. La primera refiere, al resultado del desarrollo de las tecnologías de la información (sobre todo la digitalización) y comunicaciones. De acuerdo con Castells (2000) y Dicken (2007) éstas propiciaron la disminución del espacio y tiempo, provocando así la globalización de la actividad económica.

Con respecto a la relocalización de actividades, se puede decir que ésta ha provocado que los capitales sean cada vez más globales gracias a las tecnologías de la información, no obstante, no podemos decir que los mercados laborales sean verdaderamente globales, por lo que más bien el trabajo resulta ser un recurso global del capital, Castells (1999). En este sentido, las empresas eligen donde ubicarse para aprovechar la fuerza laboral más barata, calificada o de menor control social que les permitan disminuir sus costos.

Bajo esta idea, los Estados compiten en estimular a las firmas para localizarse dentro de sus territorios, a través de la modificación del mercado laboral en el sentido que menciona Carnoy (2001), expresada en la individualización del trabajo, el empleo a corto plazo, la subcontratación, jornadas laborales discontinuas y la variabilidad de funciones laborales.

Por tanto, esta relocalización de actividades así como la recombinación de los factores productivos, productos del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicaciones, a una velocidad mucho mayor que en décadas pasadas, generó la necesidad de crear mano de obra adaptable a las nuevas demandas de las tecnologías emergentes (Galindo, 2002 y Atkinson, 1985).

2.3 La flexibilidad institucional

Hay muchos puntos de vistas y posturas de la flexibilidad siendo unas de las que a continuación se menciona, destaca a las inflexibilidades institucionales como el principal obstáculo en la generación de empleo. Es así que bajo una perspectiva de oferta, donde el nivel de empleo depende de los costos salariales, las rigideces institucionales reprimen la generación de nuevas vacantes, es decir, los precios y salarios deben ser tales que permitan que la oferta y demanda se igualen, produciendo así un paro involuntario nulo. Por lo que los simpatizantes con esta idea, argumentan que de emprenderse los cambios adecuados se crearían nuevas plazas, se abatirían los costos y se accedería a un manejo macroeconómico más flexible, (Chávez 2008, Ruíz, 2006 y Clar et al, 2007).

La idea de flexibilidad presenta una gran diversidad de significados. Desde una perspectiva crítica la idea de flexibilidad remite al proyecto político de los apologistas de “la globalización” y de la “racionalidad intrínseca del mercado” que persigue el objetivo de reducir el poder de los trabajadores y sus organizaciones (Urrea Giraldo, 1999; Poller, 1994). Desde un punto de vista neoliberal y empresarial, la flexibilidad alude a la idea central de adaptación que puede implementarse a nivel macro (políticas de gobierno), a nivel micro (empresa, puesto de trabajo), y/o a nivel meso (rama, zona). De esta forma, la flexibilidad designa estrategias diversas que no necesariamente se encuentran interrelacionadas (Díaz 1996).

La flexibilidad micro designa las políticas desplegadas al interior de las empresas para aumentar su productividad y adaptarse a las cambiantes reglas del mercado. En este caso puede hablarse de flexibilidad de la tecnología utilizada, del proceso de trabajo y del uso de la fuerza laboral (flexibilidad funcional, numérica o salarial).

La flexibilidad macro hace referencia, específicamente, a las políticas gubernamentales que adoptan los países para adaptarse a las condiciones cambiantes a nivel mundial, que se caracterizan por presentar una creciente incertidumbre en los mercados de bienes, de capital y de trabajo y por el

advenimiento de nuevos desafíos impuestos por la globalización y la difusión acelerada de las nuevas tecnologías.

La flexibilidad macro implica así que los países flexibilizan, por ejemplo, su normativa y política laboral para ofrecer a los grandes grupos económicos y compañías nacionales y multinacionales la posibilidad de aumentar su productividad y obtener mayores ganancias. Una de las estrategias más conocidas utilizadas por las empresas para garantizarse este aumento es la implementación de políticas de tercerización o subcontratación.

2.4 Tercerización

Quienes están a favor de la tercerización, es decir los empresarios, suelen definirla como un “instrumento de focalización que puede usar la empresa para concentrarse en aquello que es su especialidad, transfiriendo las actividades restantes a terceros, cuya especialización traerá mejores resultados en términos de reducción de costos y productividad” (Druck, 2007). Esta definición se centra así en las actividades, los negocios y la producción empresarial sin importar las repercusiones que esta política tenga sobre el trabajo y los trabajadores.

Para las teorías sobre el control del trabajo, la flexibilidad se considera parte de la estrategia empresarial que busca incrementar la rentabilidad mediante la intensificación de las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles sobre el proceso productivo gracias a la racionalización obtenida por medios tecnológicos y organizativos.

La primera visión teórica respecto a los instrumentos registra las innovaciones tecnológicas y diversos tipos de rediseño del trabajo y de la organización.

La segunda destaca las soluciones técnicas y normativas dirigidas a quebrantar el poder de los trabajadores en el proceso productivo.

Por su parte, en cuanto a los efectos, la primera corriente de pensamiento se enfoca, sobre todo, a la recomposición del trabajo, la descentralización de las decisiones y la creación de nuevas ocupaciones y mecanismos de movilidad. La segunda vertiente

considera como efectos la recalificación excluyente, la concentración del poder, la inestabilidad y la inseguridad en el empleo.

De las diferentes definiciones de las corrientes y teorías sobre la flexibilidad laboral, destacan principalmente los puntos; la flexibilidad de las políticas laboral mundial y nacional adaptándose a las cambiantes reglas del mercado laboral, pero sobretodo las políticas empresariales donde establecen la forma de la relación de trabajo patrón-empleado, la finalidad de la flexibilidad laboral en las empresas es con el propósito de reducir el poder de los trabajadores y desalentar las organizaciones con el objetivo de producir más con el menor costo para la mejora de la economía y con el menor compromiso con los trabajadores.

La flexibilidad laboral ha implicado tantos factores como son: la falta de empleos seguros, pagos de sueldos menores, disminución de prestaciones de la seguridad social para desalentar la ociosidad y reducir el déficit en las finanzas públicas, además el empleo ha sido por tiempos, temporal, parcial y no siempre en las mejores condiciones de trabajo ya que las mujeres ofertan la mano de obra barata con tal de obtener un empleo, con la flexibilidad laboral lo único que ha provocado es que las empresas no ofrezcan un futuro seguro para el empleado porque cada día van a adquirir la mano de obra más calificada y cualificada para desarrollar la actividad principal de la empresa llegando a especializarse en esa actividad a esto conlleva que haya un fenómeno de tercerización por lo que las empresas prefieren deslindarse de las responsabilidades y compromisos con los trabajadores que realizan las actividades que no son propias de la empresas.

2.5 Flexibilidad empresarial

Otro punto de vista podemos encontrar la flexibilidad empresarial que da como definición la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, que se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica.

También se considera que la flexibilidad en el trabajo, es concebido como un medio que permite a las empresas contar con un mayor margen de control en la administración y en la disponibilidad de recursos humanos a través de la adecuación de los contratos colectivos y de normas de trabajo acordes a las nuevas necesidades de la planta productiva, y en un ámbito más general el redefinir la acción sindical de las organizaciones obreras con objetivos similares (Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994).

Por otra parte, también hay quienes distinguen la flexibilidad del mercado del trabajo o externa y la flexibilidad del insumo trabajo o interna. Ambas modalidades son fuertemente influenciadas por la normativa, institucionalidad y política laboral. La flexibilidad laboral externa opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios (flexibilidad externa numérica) y, por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades (flexibilidad externa funcional).

Flexibilidad Interna dentro de la cual están las divisiones como:

- 1).- Flexibilización numérica: Es un ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto.
- 2).- Flexibilidad Salarial: El salario se adecua en función a la productividad.

En este punto destaca Kandil (2006) que señala la importancia que tiene dicha flexibilización como respuesta a la incertidumbre, dado que menciona que bajo la rigidez del salario contractual, un aumento en el precio de la energía disminuye la producción real y acelera la inflación, por tanto, mayor precio de la energía lleva a menor demanda laboral y a disminuir el salario nominal, pero como hay rigidez del salario nominal, se presenta entonces una disminución del salario real.

Por lo tanto, si existiera flexibilidad en el salario contractual este conllevaría al incremento de la expansión productiva y la deflación en los precios, propiciando así a un aumento del salario real y por tanto a garantizar a los trabajadores un mayor estándar real de vida. Así, bajo esta lógica, el grado de flexibilidad ayuda a contener los desequilibrios de la demanda agregada que se desprenden de los niveles de incertidumbre.

En este sentido, la evidencia empírica en favor de la flexibilidad laboral, no solo sugiere a la flexibilidad salarial nominal como la respuesta a los choques de la demanda agregada, sino también como una de las más importantes alternativas en contra de los choques asimétricos bajo un contexto donde los gobiernos no pueden usar las políticas económicas tradicionales de estabilización (el tipo de cambio y las políticas monetarias), tal y como se muestra en Maza y Moral-Arce, (2006), para el caso de España. En dicho documento se señala que los salarios son muy rígidos en general, lo que no permite la adaptación del mercado laboral español a las condiciones generales de la Unión Monetaria Europea.

3).- Flexibilidad Funcional: Las tareas o actividades que se le asignan a los obreros. La economía de los países en vías de desarrollo como México ha sido afectada por los ajustes y las crisis recurrentes de la economía mundial, así como por el cambio de modelo económico que exige modificaciones y reformas a los marcos normativos. Para evaluar el éxito de un modelo hay que examinar el empleo, los ingresos, la distribución del ingreso, así como el desempeño de las organizaciones e instituciones que intervienen en el mercado de trabajo.

En el habla común la flexibilización laboral significa empleo precario, salarios bajos, acompañados de escasas o nulas prestaciones sociales; al mismo tiempo, el término implica una supuesta tiranía de los empresarios para imponer sus reglas en los procesos productivos siguiendo los imperativos de la competitividad Vite M. (2002).

Los progresos de la flexibilidad laboral se han visto facilitados por la existencia de un “ejército de parados”, dispuestos a aceptar ofertas de empleos flexibles, en ausencia de otra posibilidad de acceder a un empleo más acorde con el modelo de relación de trabajo tradicional. Aunado a la recomposición de la fuerza de trabajo con la incorporación, en muchos sectores laborales, de personas que acceden al mismo en condiciones de mayor debilidad social, que hacen que los trabajadores se vean obligados a aceptar dicha flexibilidad.

Entre los individuos con mayor debilidad social destacan: 1) los jóvenes que acceden al mercado de trabajo en un nuevo contexto de competitividad individual, y que dada su inexperiencia laboral entran a través de mecanismos de precariedad, como por ejemplo mediante contratos temporales, 2) las mujeres cuya situación de inferioridad persiste gracias a valores e instituciones patriarcales, los cuales influyen en la valoración social de muchos de los nuevos empleos que cubren las féminas, y 3) los inmigrantes que constituyen en algunos países una parte importante de la nueva fuerza de trabajo, la cual habitualmente está orientada a cubrir empleos precarios, muchas veces por la situación legal en la que muchos de ellos viven (Recio, 2007).

Otra postura de la flexibilidad es la “Escéptica”, para la cual la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo Chávez (2001).

Ya que la flexibilización del mercado de trabajo se presenta únicamente como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, a través de una fuerza de trabajo adaptable y móvil, la cual no reconoce los costos sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de la clase trabajadora (Tokman, 2006 y Recio, 2007).

Por tanto, debe reconocerse que el debate de la flexibilidad no puede hacerse en blanco y negro, y que los trabajadores también podrían sacar provecho de la flexibilización de las relaciones laborales Yáñez (1999), y es en este sentido que va encaminada la aportación de Recio (1997), al destacar dos grandes divisiones de la flexibilidad laboral: 1) vista bajo un enfoque empresarial o defensivo y 2) desde el punto de vista del trabajador.

Mientras que bajo el primer enfoque, la flexibilidad laboral significa una modificación de las relaciones laborales en torno a la disminución de los costos productivos por parte de la empresa, con la finalidad de hacer frente a la creciente competencia mundial. En el segundo, representa una adaptación de estas mismas relaciones a las necesidades de los individuos, por ejemplo; en el caso de las mujeres, que dada

su condición social requieren de trabajos de medio tiempo, o jornadas discontinuas, que por un lado les permitan allegarse de los recursos económicos necesarios para el sustento de su familia, así como por el otro, tener la oportunidad de realizar las actividades propias de su género.

2.6 Subcontratación

La “subcontratación”, representa otra forma de abaratar los costos de producción de las empresas, y que en teoría conlleva a la generación de empleo. Aunque de acuerdo con Dicken (2007), tanto los países industrializados se ven afectados ante la relocalización de actividades, como los países en desarrollo (Castells 1999), dado que tal proceso está transformando adversamente las perspectivas del empleo, mediante la corriente actual de la subcontratación de procesos industriales de un país a otro (outsourcing), usualmente en busca de mano de obra barata en la industria de servicios (principalmente de la India). Lo que conlleva a una concentración de empleo en aquellas economías con el costo laboral más bajo, en este sentido se teme que muchos trabajos manufactureros sean absorbidos por China.

Siguiendo la idea de Recio (2007) refiere a la subcontratación como un mecanismo de precariedad de empleos en España, dado que éste representa para las empresas una forma de evadir responsabilidades en cuanto a derechos laborales. No obstante, que en Alemania y Países Bajos, la subcontratación es el mecanismo flexibilizador predominante (Brewster et. al. 1997).

2.7 Las ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral

El aumento de la “flexibilidad” en el mercado laboral puede provocar un impacto negativo en las mujeres en particular. Las mujeres suelen concentrarse en empleos a tiempo parcial, temporal y ocasional. Por un lado, esto puede ofrecer ciertas ventajas al ser compatible con las responsabilidades familiares; por otro lado, puede carecer de los beneficios y protección que conlleva un trabajo de carácter

permanente. Por ejemplo, con menos flexibilidad y posibilidad de trabajar a tiempo parcial, es muy probable que un buen número de mujeres quede excluido del mercado laboral. Consecuentemente, el problema es la falta de seguridad que suele ir asociada con la flexibilidad laboral.

Las mujeres de todos los estratos del mercado laboral tienen un menor acceso a la seguridad social (sobre todo a las pensiones), en especial a causa de las interrupciones de su participación activa en el mercado laboral para dedicarse a la crianza de los hijos, es por eso que la mayor parte de la población de mujeres conforman buena parte de la proporción de personas que trabajan en la economía informal, donde la ausencia de puestos de trabajo dignos es más marcada.

En muchos de los países en desarrollo, la proporción de mujeres que trabajan en la economía informal es mayor que la proporción de mujeres en el empleo formal. En los países en desarrollo, más del 60 por ciento de las trabajadoras están empleadas en el sector informal fuera de la agricultura. Cuando se considera la agricultura estas cifras aumentan.

Dentro de la economía informal, las mujeres suelen concentrarse en el extremo inferior, donde la escasez de trabajo decente es aún más preocupante. En general, las mujeres trabajan en los sectores menos protegidos y en las formas de trabajo más precarias, entre las que se incluyen el trabajo doméstico, como trabajadoras familiares no remuneradas y como trabajadoras a domicilio en el sector industrial. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, los datos procedentes de muchas regiones del mundo indican que las mujeres que trabajan en la economía informal son las principales contribuyentes de los ingresos de sus familias. Adicionalmente, ellas desempeñan un papel decisivo como activistas comunitarias y suelen organizarse para tener más posibilidades de expresión y mayor poder de negociación.

El lento crecimiento de puestos de trabajo asalariado ha provocado un mayor grado de precarización. En la década de los noventa el empleo no asalariado en el comercio y manufactura creció a mayor velocidad que el asalariado, se dio un

incremento en la proliferación de pequeños negocios individuales o familiares. La pérdida de dinamismo en la predominancia de fuerza de trabajo masculina (agropecuaria e industrial), ha sido una de las principales causas de la feminización de la fuerza de trabajo.

La flexibilidad laboral es un mecanismo que conlleva acciones de tipo unilateral ya que permite a las empresas: una mayor margen de administración, mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos, adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa, redefinir la acción sindical en organizaciones con objetivos similares. Aunque el régimen jurídico de ingreso y salida del empleo en México es uno de los más rígidos de América Latina, el mercado laboral presenta altos niveles de flexibilidad.

Esto se puede explicar por las siguientes razones.

- La imprecisión legal al definir criterios, la interpretación jurisprudencial restrictiva de los derechos de los trabajadores, la ignorancia generalizada de estos derechos por sus beneficiarios y la ausencia de sindicatos verdaderamente representativos aumentan en los hechos el margen de discrecionalidad patronal en el manejo de las reglas relativas a la duración de la contratación, facilitando el uso de trabajadores eventuales y de los despidos en casos de reestructuración de las empresas así como la aceptación de convenios de liquidación con indemnizaciones y prestaciones por debajo de los mínimos legales.
- La utilización arbitraria de la categoría de trabajador de confianza, a pesar que la ley establece que la misma depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación que se dé al puesto (art. 9 LFT).
- La caída de los salarios en las dos últimas décadas lo que ha reducido el costo de las indemnizaciones en caso de despidos y reajustes de personal.
- La flexibilización de las reglas relativas a la duración del trabajo en la contratación colectiva, principalmente a través de cláusulas que relacionan el volumen del empleo con la exportación;
- Las formas de evasión de la responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación o de la utilización de formas atípicas de contratación (contratos

civiles de prestación de servicios por honorarios) con el propósito de lograr un manejo flexible del volumen del empleo.

Al aplicar las políticas de empleo, la adecuación de los patrones salariales en función de la productividad, los ajustes a los horarios de trabajo, a la capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, al uso en algunas ocasiones de contratistas para ciertas tareas, pagos por tiempo parcial, trabajo a domicilio, etcétera.

Por su parte, la corriente de la nueva economía institucionalista define la transición hacia modelos flexibles como un fenómeno evolutivo, contingente, multidimensional que se distingue por la necesidad de un cambio técnico-organizativo para las empresas que se enfrentan a la competencia (Vite M. 2002).

La flexibilidad laboral ha sido uno de los puntos preocupantes actualmente porque los gobiernos han tenido que realizar reformas en la ley del trabajo de cada país con la finalidad de que las dos partes salgan beneficiados, tanto como las empresas y los trabajadores, la consecuencia que esto ocasiona es que las empresas transnacionales o multinacionales provoquen la movilidad de las mismas siempre en busca de una mejor situación y condición y con las mínimas exigencias por parte del gobierno.

En relación con las mujeres, la flexibilidad ha alentado para que las mujeres sean fuentes de elementos importantes para desarrollar dichas actividades en las empresas ya que por sus condiciones de tiempo de trabajo, no pueden exigir más de lo que el patrón les pueda ofrecer.

La tendencia hacia formas de organización social del trabajo más flexibles y heterogéneas, en las cuales la precariedad del empleo y de las condiciones de trabajo también están presentes, conllevan la pérdida de la relevancia que tenían las instituciones reguladoras de acceso al trabajo de las personas jóvenes y su función «integradora» a la sociedad adulta y a los derechos de ciudadanía adquiridos a través del empleo (Alonso, 2007). Este contexto arrastra a un estado de desinstitucionalización de las trayectorias socio-laborales que se configuran en la actualidad y que trascienden lo laboral, afectando también a los proyectos de vida y a los procesos de emancipación (Pérez-Agote y Santamaría, 2008).

En suma, el trabajo en la era de la globalización se resume en lo siguiente:

- a) Disminución del proletariado industrial.
- b) Expansión del trabajo asalariado.
- c) Tercerización del trabajo.
- d) Aumento de la mano de obra femenina e infantil.
- e) Precarización del trabajo.
- f) Desempleo estructural.

Economía fordista

- Baja “comunicación” entre productores y consumidores
- Industria como sector clave
- Trabajo material
- Valor-trabajo (posibilidad de calcular el trabajo)
- Competencia entre trabajadores
- Concentración de la producción
- Corporación jerárquica y burocrática
- Territorialización
- Trabajo garantizado y estable.

Economía posfordista

- Mayor comunicación entre productores y consumidores
- Servicios informacionales como sector clave
- Trabajo inmaterial y comunicacional
- Valor- afecto (imposibilidad de calcular el trabajo)
- Cooperación e interacción social
- Descentralización de la producción
- Funcionamiento en redes
- Desterritorialización
- Trabajo no garantizado e inestable

Conclusión

En este apartado podemos destacar que la flexibilización y precariedad aparecen como la cara más visible de los efectos de la reestructuración económica en el mercado laboral. El empleo ya no significa estabilidad, protección y previsibilidad sino que las relaciones laborales se caracterizan por la variabilidad de las remuneraciones y por la incertidumbre acerca de la duración de la ocupación, tanto en términos contractuales como de la extensión de la jornada de trabajo.

Capítulo 3. La segregación de ocupación de género

Uno de los principales temas que han transformado el enfoque de género ha sido la relación entre los cambios en el mundo de la economía, en particular la internacionalización de la inversión productiva, y el crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Este proceso se ha dado desde la década de los años sesenta, como parte de la nueva división internacional de trabajo (Froebel *et al.*, 1982).

La segregación laboral se refiere a la tendencia a que las mujeres ocupen puestos diferentes a los hombres, poniendo de manifiesto las desigualdades observadas entre hombres y mujeres en el empleo. En su comparación internacional, Anker (1998) concluye que, a pesar de las grandes diferencias económicas culturales y sociales, la segregación ocupacional es un fenómeno común a los países analizados, siendo más importante en América Latina y el Caribe o en África del Norte.

Dentro de flexibilidad también incluye otros términos como es la segregación de género, donde a continuación se dan varios argumentos teóricos que intentan explicar la existencia de segregación laboral en contra de la mujer.

3.1 La teoría neoclásica del capital humano

Esta teoría se fundamenta que los trabajadores y empleados son racionales; además de que los mercados laborales funcionan con eficiencia, situación que se expresa con trabajadores luchando por conseguir los empleos más rentables, restringidos por sus dotes personales, sus circunstancias condicionantes (tales como ocuparse de un niño de corta edad) y de igual manera buscar un ambiente propicio para laborar, mientras que los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible por eso que los empleadores opinan que al adquirir una mano de obra femenina hay menor inversión en la adquisición de capital humano. En el contexto de la división del trabajo en el seno de la familia, la mujer sería más productiva que los hombres

en la realización de determinadas tareas familiares, por lo que se especializaría relativamente en su desempeño. El problema resulta cuando la evidencia empírica mostraba que las mujeres, no obstante incrementar su capital humano, no recibían el correspondiente aumento salarial. Por ello, dado que los salarios se corresponden al producto marginal generado, la única explicación posible era que el trabajo de las mujeres resultaba menos productivo (Anker 1997:345)

La teoría del capital humano considera un mercado de trabajo único en el que las diferencias de ingresos dependen de los niveles de capital humano, por lo que la segregación laboral de género estaría en gran parte explicada, por un menor capital humano femenino y su dedicación a actividades, que en gran medida requieren una menor inversión en capital humano, y se encuentran asociadas a su papel en el seno de la familia.

Los avances alcanzados por las mujeres tanto en educación como en su incorporación al mercado laboral en los últimos años, como señalan Martínez y Acevedo (2004) o Cuevas et al (2006) para el caso mexicano, no han ido acompañados de una reestructuración de sus remuneraciones ni del tipo de ocupación que se les asigna. Por ello, éstos entre otros autores, cuestionan los postulados básicos de la teoría neoclásica, que no da respuesta a la discriminación salarial y segregación ocupacional persistente.

3.2 Teoría de la segmentación laboral

La teoría de la segmentación laboral considera la existencia de una división del mercado laboral en segmentos, que explica la segregación ocupacional y las diferencias salariales. Este enfoque presenta una visión alternativa, donde se argumenta la existencia de segmentos que remuneran de forma diferente al capital humano. De esta manera, la educación explica sólo una parte de las diferencias de ingresos y se reconoce la existencia de barreras entre los distintos grupos que reflejan aspectos no competitivos del mercado de trabajo.

También se entiende por segregación laboral que es un elemento a la vez estructurado y estructurante de los mercados de trabajo.

Es un elemento estructurado, si tenemos en cuenta que buena parte de la segregación horizontal proviene del proceso de asalarización y mercantilización del trabajo, es decir, a medida que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones (empresariales o de las instituciones públicas), las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, pero lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban (Kreimer, 2004; Anker, 1997). En conjunto, la segregación laboral horizontal es uno más de los elementos que conforman la nueva lógica semi-patriarcal de proveedor principal y proveedora secundaria (frente al modelo de varón proveedor y mujer cuidadora).

La segregación laboral por género supone la existencia de un mercado de trabajo organizado en torno a puestos de trabajo de definición masculina y femenina. La concentración del empleo femenino en determinados puestos de trabajo tiene negativos efectos sobre su productividad, contribuyendo a la explicación del diferencial salarial por género (Blau y Khan, 1997; Amuedo -Dorantes y De la Rica, 2006). Más allá, la existencia de segregación laboral puede condicionar las decisiones laborales de las mujeres, reduciendo sus niveles de participación y empleo al inducir unos menores rendimientos asociados a sus inversiones en capital humano (Rubery, Fagan y Maier, 1997).

La teoría de la segmentación permite considerar distintos factores determinantes de la fragmentación del mercado laboral y la desigualdad de oportunidades, señalando que la estructura dual del mercado de trabajo se debe a procesos sociales y no a los meramente económicos. Saraví (1997), en su análisis de la segregación de la mujer en el mercado laboral en México, destaca la incidencia en esta problemática de aspectos sociales como la desigual asignación de los miembros de la unidad doméstica al ingresar en mercado laboral y de las tareas domésticas.

3.3 Teoría del enfoque neoclásico

El enfoque neoclásico del capital humano, parte de la premisa de que el mercado laboral se comporta como un mercado perfectamente competitivo, guiado por la lógica de la eficiencia y la racionalidad de las y los actores. Entonces, las y los trabajadores concurren al mercado laboral buscando siempre obtener el mejor empleo, pero teniendo en cuenta que sus posibilidades están delimitadas por un balance entre sus atributos personales (formación profesional, sus años de experiencias, y otros), así como también por sus preferencias. En la contraparte, las y los empleadores perseguirán contratar la mano de obra que les reporte mayor productividad a los más bajos costos.

En este modelo, la desigualdad salarial y la segregación ocupacional entre hombres y mujeres se explica por el juego de la oferta y la demanda del capital humano que concurre al mercado laboral, y la “preferencia” de las trabajadoras por determinados empleos. Así la diferencia en el nivel de ingreso entre los sexos se explica con el argumento de que la productividad de las mujeres es inferior a la de los hombres. La productividad, a su vez, está determinada por las cualidades del capital humano, tales como su nivel educativo, sus aptitudes o habilidades, y sus años de experiencia laboral, entre otras. Desde esta teoría, el capital humano del sexo femenino es inferior al masculino, porque ellas tienen un nivel de instrucción más bajo que los hombres (los padres suelen privilegiar la educación de sus hijos varones).

Otro factor de la teoría neoclásica que influye en la segregación laboral de los sexos, de parte de la demanda de la mano de obra tiene que ver con la idea de que la fuerza laboral femenina es más onerosa. Esta idea de los costos de la mano de obra femenina se asocia con distintos hechos, tales como los supuestos altos índices de ausentismo laboral inducidos por la doble carga de trabajo que tienen las mujeres entre el hogar y su desempeño profesional.

3.4 Teoría socio-sexuales

Las teorías feministas subrayan la importancia que tienen los estereotipos comunes y dominantes como características innatas a las mujeres, destacando ciertas habilidades que se les imputan y que a la postre explican la división en ocupaciones femeninas y masculinas (Maté et al. 2002: 82), señalando que las mujeres se ven desfavorecidas por el sistema de patriarcado prevaleciente, además del lugar de subordinación que se les ha asignado (Anker1997:353) o, como señala Saraví (1997:85) simplemente por su condición de mujer. Lo que en esencia significa que la segregación se da porque predomina una cultura que reproduce y valida estereotipos del género. Sin embargo, falta explicar hasta dónde la desvalorización o rechazo laboral de un género obedece a factores de tipo cultural y hasta dónde a comportamientos económico – racionales, con lo cual sería factible impulsar políticas e instrumentos de gobierno capaces de debilitar los prejuicios sociales y potenciar lo que racionalmente sea económicamente conveniente.

Desde la teoría de la segregación ocupacional la distinta participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo se explica tanto por las cualidades del capital humano femenino (menor calificación) como por su disponibilidad laboral. Al ser las mujeres las encargadas exclusivas del cuidado del hogar y de las personas dependientes de la familia, ellas “prefieren” empleos que les permitan cumplir con sus “obligaciones de madre”, sus cargas de “trabajo doméstico no pagado” y su “ocupación remunerada”; de allí que se ubiquen en ocupaciones de fácil colocación y con horarios flexibles o de media jornada.

3.5 Teoría de segmentación de mercado

El enfoque de la segmentación del mercado de trabajo sostiene que éste se encuentra dividido en parcelas, y que aunque al interior de cada segmento opere libremente el juego competitivo de la oferta y la demanda, entre uno y otro nicho resulta muy difícil el flujo de la mano de obra. Dentro de las corrientes de esta perspectiva encontramos la teoría del mercado del trabajo dual, la cual va a

introducir en el marco interpretativo tradicional sobre el mercado laboral el papel que juegan los sindicatos y las grandes empresas en la determinación de las dinámicas de contratación. De acuerdo a esta visión, dichas influencias crean un mercado laboral segmentado en dos sectores, primario y secundario, que se manejan con grados de independencia entre ellos, y cuyos empleos se diferencian entre sí por las distintas oportunidades de ascenso, las condiciones de trabajo y la remuneración. El sector primario se caracteriza por tener puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, salarios superiores y menores niveles de competencia. En cambio en el secundario los empleos son más precarios en todos los aspectos y poseen altos niveles de inestabilidad (Doeringer y Pioré, 1983; Gordon *et al.*, 1986)

En el sector primario los problemas se agravan más en el medio rural, donde las propias características sociales (familiares, formativas, económicas, educativas) de las mujeres y la estrechez de un mercado laboral restringido a actividades con escasa generación de empleo acentúan sus limitaciones para acceder a un trabajo dignamente remunerado. Las diferencias basadas en el género determinan formas distintas de inserción en el mercado laboral, condicionadas por factores tales como los siguientes: el peso del trabajo reproductivo, los modelos familiares y sociales dominantes en los espacios rurales, el no reconocimiento de los saberes femeninos como cualificación y, de forma especial, el mantenimiento de estereotipos de género al establecer determinadas actividades para las mujeres y con ello lograr la especialización en una sola.

Según Bowie (1983; 75-76p), la segmentación se da al interior del mercado más desarrollado o primario, no solamente entre mercado primario y secundario. Este planteamiento es desarrollado también por otros economistas.

Ambos sectores del mercado de trabajo implican diferencias significativas en la composición social y las posibilidades de movilidad socioeconómica, asociadas al requerimiento de habilidades y requerimientos de estabilidad para un proceso de producción particular.

Con respecto a la tecnología Pioré (1973) observa su papel determinante en la generación de habilidades específicas y, cómo esto lleva a adquirir entrenamiento en el trabajo mismo, como método de reducir costos y elevar la productividad,

argumento que contrasta con el planteamiento neoclásico de la necesidad de inversión en “capital humano”.

La explicación de Pioré (1973) de la segmentación del mercado de trabajo, si bien aporta una serie de elementos que dan luz para comprender desde una perspectiva social la segmentación de los mercados de trabajo, finalmente se traduce en un problema cultural. La diferenciación social entre los trabajadores y los distintos segmentos del mercado que plantea, es justificada en términos de patrones de conducta y estímulos dados en un particular tipo de ambiente, pudiendo ser este el ambiente familiar o el del trabajo mismo, pero siempre condicionados por los requerimientos de la demanda de trabajo. Destaca en este caso el proceso de producción como un espacio de aprendizaje incidental automático que abre la posibilidad de movilidad social adquirida en el proceso de trabajo mismo y no sólo en función de patrones de educación formal Sifuentes (2006).

La segmentación, según Gordon, (1972), provee de un medio a través del cual el capital podría superar las contradicciones inherentes a la descalificación [o a la no capacitación por parte de la empresa]. Por medio de una estrategia de dividir y reglamentar, trata de mantener el control del proceso.

Retomando el dualismo, consideran que las jerarquías son formadas al interior del mismo sector primario [no solo entre el sector primario y el secundario]; los trabajos más rutinarios constituyen un sector primario subordinado en tanto que aquellos requieren un alto grado de discreción e iniciativa para ser asignados a un sector primario independiente (Reich, Gordon, Edwards, 1973).

Consideran que la subdivisión de grupos de labores y su integración con mercados de trabajo internos permite al capital socavar las bases de la conciencia de clase y de la solidaridad en la fuerza de trabajo, en tanto que motiva a los trabajadores para producir más y mejor mediante un crecientemente inhumano sistema de trabajo.

En este grupo de propuestas destacan los planteamientos de Richard Edwards (1973), quienes articulan una base teórica enfatizando en dos teorías: mercados de trabajo internos y mercados de trabajo segmentados, destacando a través de ambos, la existencia de diferentes tipos de mecanismos de control para la fuerza de

trabajo durante el proceso productivo, en función del tipo de empresa y su forma de organización.

La segmentación del mercado de trabajo es determinada no sólo por las características de la industria, sino también por su asociación con categorías específicas de trabajo. (Craig, et al, 1984; 3) (Rubery y Wilkinson, 1994:10).

La segmentación es vista como desigualdades en la forma y acceso al empleo, probablemente al interior y entre sociedades, creada tanto por el mercado o condiciones económicas como por organizaciones sociales. (Rubery, 1992, 246-247). De manera complementaria, la regulación social de los mercados de trabajo es considerada como un necesario pero contradictorio proceso en el cual los trabajadores del mercado interno... “actúan defensivamente para protegerse de la competencia del mercado de trabajo externo, para tener seguridad en el empleo y en altos salarios, con la exclusión y posible detrimento de aquellos que permanecen en el sector no organizado” (Rubery, 1978; 181).

Quizás su más importante contribución ha sido especificar algunos de los factores causales y mecanismos de apuntalamiento de la segmentación, tratando de destacar la relevancia de las responsabilidades institucionales atribuyendo al estado un rol central y al contexto social, identificados en el proceso de reproducción social.

Un elemento clave en el análisis de los mercados de trabajo locales es la relación entre segmentación del mercado de trabajo y las estrategias de flexibilización de los procesos de trabajo en ese ámbito. Tales aspectos se relacionan con los mecanismos de control en el mercado de trabajo y en esa perspectiva, es necesario considerar el contexto social e institucional en el cual se instrumentan las estrategias de flexibilización del proceso de trabajo.

Flexibilizar los mercados de trabajo implica reorganizarlo no solo en los términos de la reorganización de habilidades o de la tecnología disponible que reorganiza así relaciones de poder. Los grupos segregados, seguramente se verán afectados con estos cambios. Según Peck (1996), entre los efectos más importantes derivados de la flexibilización de habilidades, se derivarían nuevas formas de control de trabajo, nuevas formas de explotación e implícitamente las nuevas formas explotación de

género, racial [y generacional o por el origen de la gente]. Y la dimensión del proceso local será reflejada también en las "formas locales de segmentación de trabajo, normas locales del control, patrones locales del trabajo informal, etcétera, representando una variable geográfica, fije anteriormente de las posibilidades del establecimiento de las relaciones del nuevo mercado". (Peck, 1996).

Podemos concluir que la segregación ocupacional con base en el género no es un fenómeno nuevo y que obedece a varias circunstancias de un contexto histórico, que ha marcado las diferencias de las categorías específicas del trabajo entre el hombre y la mujer, un análisis claro es la segmentación del mercado, donde se derivan nuevas formas de control de trabajo y nuevas formas de explotación; en el caso de las zonas rurales es donde se agravan más la segregación por las propias características sociales, familiares, formativas, económicas y educativas de las mujeres y escasez de un mercado laboral limitada a ciertas actividades y con escasa generación de empleos acentuando limitaciones para acceder a un trabajo dignamente remunerado, además en la utilización de los recursos humanos principalmente no son empleados adecuadamente para aprovechar las capacidades que poseen ambos sexos.

Capítulo 4. Metodología de la investigación empírica

En esta investigación se propuso abordar los temas de flexibilidad laboral y segregación ocupacional en la avicultura mexicana de 2000 a 2010.

Formulando la hipótesis de que es creciente la participación femenina en la avicultura, porque permite una mayor flexibilidad laboral y por ende una mayor reducción de costos de producción viabilizando la actividad económica, situación que ha permitido incrementar los niveles de segregación dentro de esa actividad.

Lo anterior significó establecer como objetivos de la investigación:

- Determinar la flexibilidad laboral por género, estado y actividad laboral en la avicultura;
- identificar la segregación ocupacional en la avicultura, por género y estado; con base en los microdatos de los Censos de la Población 2000 y 2010, desagregando la información a nivel de situaciones de trabajo, y,
- realizar un análisis de estadística comparativa para los años 2000 y 2010.

4.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis serán personas que laboran en la avicultura y sus ocupaciones.

Además de acuerdo con la literatura revisada, fue necesario construir índices para obtener los resultados requeridos, en el caso de la flexibilidad laboral se utilizará el índice expuesto por Aboites et. al (2013) y la segregación ocupacional requería varios indicadores, a saber:

- a. Índice de Disimilitud,
- b. Indicador de segregación de Moir y Selby Smith (MMS o WE),
- c. Índice de MacLachlan (IP).

A continuación se describe el contenido de cada uno de los aspectos señalados, a la vez que se indica la importancia de su utilización en esta investigación.

4.2 Índice de Flexibilidad laboral

Para calcular el índice de la flexibilidad utilizaremos la metodología expuesta por Aboítes et. al. (2013) y siguiendo su planteamiento metodológico, el concepto de flexibilidad laboral, aunque resultaba eficiente a los efectos de comprender el cambio en el factor trabajo para ajustarse ante cambios en el mercado, no resultó fácil traducirlo en instrumentos cuantitativos que permitieran medirlos, en parte porque las estadísticas publicadas en México muestran discontinuidad o limitación en la información, tal que dificulta los análisis cuantitativos. Por ejemplo, los índices de flexibilidad funcional requieren la variable rotación del personal, pero sólo la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación la ofrece en el sector manufacturero (ENESTyC) para los años 1992, 1995, 1999 y 2001 (INEGI 2011), mientras que la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), levantada de 1983 al 2005 no la incluye, como tampoco lo hace la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada del 2005 en adelante.

Muchos de los autores han desarrollado la medición de la flexibilidad laboral a partir de la decadencia del modelo económico del fordismo.

Varios autores han realizado estudios sobre la flexibilidad sobre todo destacando por ejemplo la flexibilidad del mercado laboral (Lusat et. al 2008) donde principalmente destacó la “anualización de la jornada de trabajo” siendo aplicadas en mayor proporción a finales de los años ochenta, siendo en el sector de los servicios donde tuvo mayor crecimiento.

Siguiendo la idea, es un hecho que la flexibilidad sigue en aumento en el mercado laboral europeo mediante el incremento en los contratos temporales, sin embargo, la forma más usada de flexibilidad es la de “trabajo de medio tiempo”, en segundo lugar; cambio de funciones de trabajo, en tercero; los trabajos no permanentes, y por último; la subcontratación (Brewster et al, 1997).

Kucera (1998) hace una comparación de los mercados laborales entre otras economías avanzadas, de igual forma evidencia, que es el grado de adaptabilidad de estos mercados lo que conlleva a diferentes rendimientos del empleo. En el caso de Alemania, Japón y Estados Unidos; durante la década de los ochenta y noventa; la flexibilidad salarial (nominal y real), las instituciones del mercado laboral, el “*trade-off*” entre desempleo y desigualdad, y la duración de los beneficios del desempleo, proporcionan evidencia suficiente para mostrar que el alto desempleo es resultado de las rigideces del mercado de trabajo.

La “subcontratación”, representa otra forma de abaratar los costos de producción de las empresas, y que en teoría conlleva a la generación de empleo. Aunque de acuerdo con Dicken (2007), tanto los países industrializados se ven afectados ante la relocalización de actividades, como los países en desarrollo Castells (1999), dado que tal proceso está transformando adversamente las perspectivas del empleo, mediante la corriente actual de la subcontratación de procesos industriales de un país a otro (outsourcing), usualmente en busca de mano de obra barata en la industria de servicios (principalmente de la India).

Ahora bien, dado el hecho de que en la literatura publicada sobre la avicultura en México, el tema de la flexibilidad laboral no ha sido analizado de manera cuantitativa,¹ en este trabajo con fundamento en la base de datos de los Censos 2000 y 2010 (Inegi 2002 y 2011) se realizó un contraste entre algunas variables, tales que permitían indagar el tema, particularmente en las disparidades en las prestaciones laborales, toda vez que la presencia de relaciones contractuales y la multifuncionalidad no son factibles de analizar con tales bases, aunque pudiera suponerse que en aquellos trabajadores que reportan contar con prestaciones, implícitamente puede afirmarse que se encuentran en relaciones laborales bajo un contrato jurídicamente sancionado.

A continuación se presentan las conclusiones de un análisis que partió de los siguientes recortes en la base de datos censal: se incluyó a la Población

¹ Puede verse al respecto los trabajos de Hernández 2001 y Real (2005)

Económicamente Activa (PEA) que según la variable OCUACTIV_C se reportaran como “trabajadores en la cría avícola”.² La variable SITTRA permitió conocer la situación que en el trabajo correspondió a cada persona³ y la variable ACTRAB_C refiere al “negocio, empresa o lugar donde trabajó”.

Habiendo seleccionado ese grupo poblacional indagamos en la pregunta: ¿En su trabajo de la semana pasada (NOMBRE)? con las siguientes opciones de respuesta: 1 empleada(o) u obrera(o); 2 jornalera(o) o peón; 3 ayudante; 4 patrón(a) o empleador(a) (Contrata trabajadores); 5 trabajador(a) por cuenta propia (No contrata trabajadores); 6 trabajador(a) familiar sin pago; 9 No especificado, capturada en la variable SITTRA.

4.3 Índices de segregación ocupacional

Se propone la estimación de índices de segregación ocupacional mediante las herramientas más utilizadas, las cuales son: 1) Índice de Disimilitud, 2) Indicador de Segregación de Moir y Selby Smith (MMS o WE), 3) Índice de MacLachlan (IP) y 4) a fin de capturar el contexto histórico y cultural se empleará el índice de Representación.

4.3.1 Índice de Disimilitud (ID), Duncan y Duncan (1955)

El índice se establece como:

$$ID = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

Dónde:

F_i = Número de mujeres en la ocupación i

F= Empleo total femenino

M_i = Número de hombres en la ocupación i

² Variable “ocuactiv” dígito 4112 del Censo 2000 y “OCUACTIV_C” dígito 6123 del censo 2010.

³ “¿En su trabajo de la semana pasada fue? empleado/obrero, jornalero/peón, ayudante, patrón/empleador, trabajador por cuenta propia, No especificado

M=Empleo total masculino

Este índice considera a la segregación como una distribución diferente de hombres y mujeres entre las categorías ocupacionales e indica la proporción de mujeres ocupadas que sería necesario que cambien de ocupación para lograr una perfecta integración. (Cáceres et. al. 2004, p.16) y (Emerek et. al. 2003. p. 5)

El índice toma valores entre cero y uno, cero cuando no existe segregación y uno cuando existe segregación completamente femenina o masculina (Cáceres et. al. 2004, p. 17).

Nota: esto no es aplicable en todos los casos ya que cuando nos enfrentemos a la situación en la que únicamente uno de los dos géneros participa en el mercado laboral, el cálculo del índice total no considerara la división entre dos.

4.3.2 Indicador de segregación MSS. (Moir and Selby-Smith)

El índice se establece como:
$$MSS = \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{N_i}{N} \right|$$

Donde:

F_i = Número de mujeres en la ocupación i

F= Empleo total femenino

N_i = Total de empleados en la ocupación i

N=Empleo total

El MSS mide la diferencia absoluta de la proporción de mujeres y la proporción de empleados en las ocupaciones. El índice será igual a cero en caso de completa igualdad y será igual a dos veces la proporción masculina en el empleo, cuando exista segregación total ($2*(M/N)$).

4.3.3 Índice de Karmel y Maclachlan (IP)

Se establece como:
$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N} \right) * M_i - \frac{M}{N} * F_i \right|$$

Donde:

N= Empleo total

M = Empleo Total Masculino

M_i = Número de hombres en la ocupación i

F_i = Número de mujeres en la ocupación i

A diferencia de los índices anteriores el IP toma en consideración la proporción de participación en el empleo de los hombres y de las mujeres, pudiendo interpretarse como la proporción de la fuerza laboral femenina o masculina que necesitaría cambiar de empleo para que se elimine la segregación.

Nota: esto no es aplicable en todos los casos ya que cuando nos enfrentamos a la situación en la que únicamente uno de los dos géneros participa en el mercado laboral, el cálculo del índice total no considerará la segunda parte de la fórmula y tampoco el uno al cual se le resta la participación masculina del mercado laboral.

Capítulo 5. Condiciones socioeconómicas de la avicultura en México

De acuerdo con SAGARPA (2000-2010) la avicultura es el arte de criar aves de corral aprovechando al máximo los productos que ellas proporcionan, conservando y mejorando las diferentes variedades y razas, cuyo principal objetivo es la obtención de una cantidad máxima de carne y huevos al menor costo posible, y los productos poseen un alto valor nutritivo.

Los primeros animales domesticados eran pequeños y poco productores. A medida que el hombre los fue cruzando y seleccionando mejoraron el tamaño y la producción y hasta que en el siglo XIX empieza a desarrollarse en forma comercial.

Para los investigadores avícolas, los ancestros del pollo que actualmente conocemos fueron las aves salvajes conocidas con los nombres científicos de “Gallus Bankiva” y “Gallus Ferrugineus”, cuyo origen probablemente haya sido en el sureste de Asia y fueron domesticados hace más de 4,000 años. Desde entonces han sufrido una gran cantidad de cambios, tanto en su hábitat como en sus características físicas. El pollo de engorda (*Gallus gallus*) es aquel que se cría o explota para aprovechar su carne. Estas aves pueden vivir en granjas bien acondicionadas o en traspatios de casas y se adaptan a climas templados y cálidos (SAGARPA 2000-2010).

Las razas más empleadas para la producción de pollos de engorda en México son: Arbor Acres, Aviam Farm, Hybro, Hubbard, Indian River, Paterson, Ross, Shaver Star-Bro, Isa Vedette, Cob, entre otras. Todas ellas son razas producidas en E.U., Canadá, Francia, Inglaterra y otros países, ya que en el nuestro no se cuenta con investigación genética, pues resultar excesivamente costosa su instrumentación.

5.1 La avicultura en México

La actividad agropecuaria en el país ha tenido una gran importancia durante muchos años, como parte elemental de la economía y de las actividades primarias en el campo mexicano. En particular la actividad pecuaria en los últimos años se ha mantenido de una manera adecuada con un crecimiento sostenido, pero sobre todo

la avicultura ha tenido un repunte en la producción y en el consumo, al grado de desplazar a la carne de cerdo y bovino, siendo la carne de pollo la de mayor preferencia y consumo por la población consumidora de estos productos cárnicos. A la fecha la avicultura aporta el 32.5% de las proteínas entre el pollo y los subproductos de origen animal.

Los productos avícolas son los de mayor consumo per-cápita en huevo tenemos un porcentaje de 22.8 kilogramos y el 26 kilogramos per-cápita durante el 2010.

5.2 Integración avícola

La industria avícola mexicana se encuentra ante el gran reto de la integración industrial y comercial para competir, no sólo ante los tratados que México ha suscrito con diferentes países y regiones del mundo, sino también en el ámbito de un mercado cada vez más global que exige un producto de más calidad a menor precio.

Como parte de la integración avícola, algunas compañías cuentan con sus propios laboratorios de diagnóstico y servicios técnicos que les permite mantener altos niveles de calidad sanitaria de sus inventarios y cumplir con las exigencias establecidas por las diferentes campañas zoonosanitarias oficiales.

Los estados que sobresalen en este tipo de sistemas productivos son Jalisco, Guanajuato, Querétaro, Nuevo León, Puebla, Yucatán, Veracruz, México, la Comarca Lagunera que abarca parte de Durango y Coahuila-, Sonora y Sinaloa.

Por otro lado, la mayor parte de las empresas avícolas han entrado de lleno a otro proceso de integración que es el de la comercialización de sus propios productos.

5.3 Producción de pollo en México

En todo el territorio nacional se produce pollo para engorda, aunque con diversos grados de intensidad y tecnología. En 2010, el principal productor de pollo en pie fue Jalisco al generar 11.1% de la producción nacional. Veracruz, Durango, Querétaro y Aguascalientes, son otros estados sobresalientes con participaciones de 10.2%,

9.9%, 7.9% y 7.6%, respectivamente. De la misma manera que la producción de pollo en pie, la producción de carne de canal ha mantenido una tendencia al alza, aunque la tasa de crecimiento ha disminuido, al pasar de incrementos mayores al 5% anual, en los primeros años de esta década, a un crecimiento menor al 2% en 2010.

Cuadro 1. México. Producción nacional de pollo en pie, 2010

ESTADOS	PRODUCCIÓN (toneladas)	PRECIO (pesos por kilogramo)	VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesos)	PESO (kilogramos)
AGUASCALIENTES	254,570	16.09	4,095,167	2.004
BAJA CALIFORNIA	1,197	17.77	21,263	2.166
BAJA CALIFORNIA SUR	636	16.36	10,404	1.902
CAMPECHE	24,575	18.67	458,804	2.556
COAHUILA	102,891	17.05	1,754,580	2.078
COLIMA	13,622	17.1	232,881	2.327
CHIAPAS	186,587	17.77	3,314,714	2.016
CHIHUAHUA	7,172	15.75	112,965	2.109
DISTRITO FEDERAL	77	20.94	1,617	2.799
DURANGO	334,913	11.44	3,830,820	2.449
GUANAJUATO	216,118	16.23	3,506,435	2.27
GUERRERO	16,824	18.75	315,378	2.071
HIDALGO	81,758	18.17	1,485,393	2.398
JALISCO	373,078	16.04	5,984,746	2.26
MEXICO	126,260	18.74	2,365,565	2.168
MICHOACAN	64,046	19.41	1,242,965	2.144
MORELOS	63,647	14.01	891,351	2.489
NAYARIT	17,259	14.05	242,504	2.126
NUEVO LEON	167,324	17.3	2,894,158	2.131
OAXACA	12,651	17.56	222,113	1.864
PUEBLA	193,420	17.82	3,446,293	2.14
QUERETARO	265,091	16.43	4,354,224	2.106
QUINTANA ROO	7,491	18.86	141,249	2.221
SAN LUIS POTOSI	94,837	12.51	1,186,517	1.997
SINALOA	184,186	16.1	2,965,688	2.038
SONORA	32,420	10.88	352,663	1.917
TABASCO	27,932	20.36	568,705	2.2
TAMAULIPAS	931	15.6	14,522	2.25
TLAXCALA	1,043	14.81	15,442	2.355

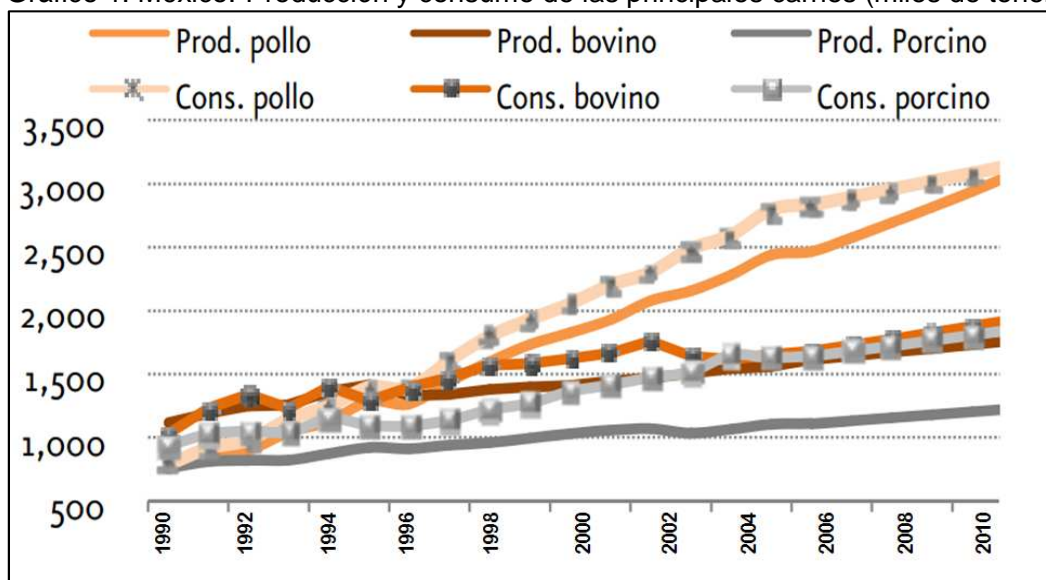
VERACRUZ	344,666	19.36	6,671,288	2.224
YUCATAN	148,527	19.38	2,878,515	2.219
ZACATECAS	4,166	14.65	61,031	2.291
NACIONAL	3,369,915	16.51	55,639,961	2.178

Fuente: elaborado por el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), con información de las delegaciones de la SAGARPA.

Las principales entidades federativas, productoras de pollo en pie son también los mayores generadores de carne en canal. En 2010, el 46.7% de la producción nacional de carne fue generada por cinco entidades federativas: Jalisco (11.3%), Veracruz (10.7%), Durango (9.4%), Querétaro (8.1%) y Aguascalientes (7.2%). La carne de pollo es la carne más producida en México, además, presenta un ritmo anual de crecimiento de 4%, solo por debajo del crecimiento de la producción de carne de ovino (5%).

La producción en los últimos diez años la producción de pollo en pie se incrementó 44.6%, al pasar de 2.3 a 3.4 millones de toneladas, lo que significó una tasa media anual de crecimiento (TMC A) de 3.8%.

Gráfico 1. México.-Producción y consumo de las principales carnes (miles de toneladas)



Fuente: SAGARPA-SIACON

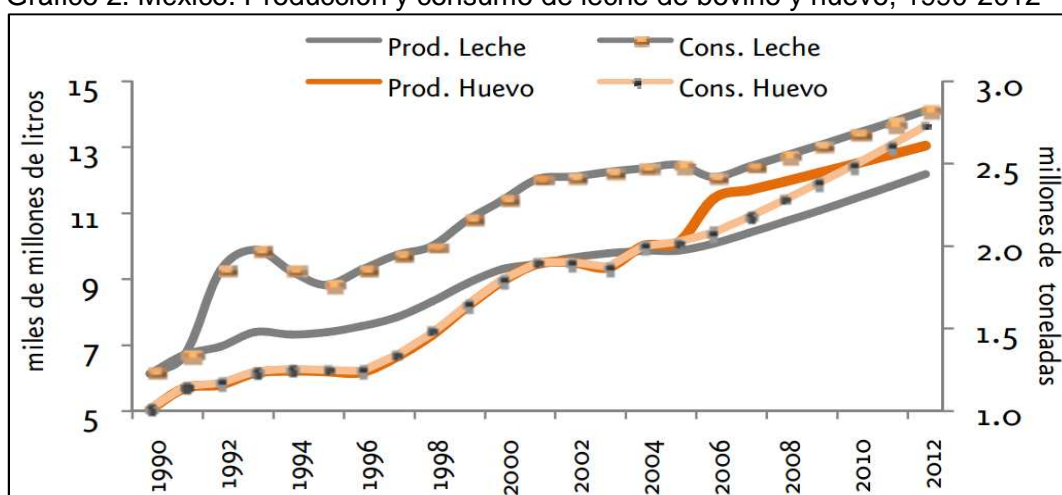
De acuerdo con la gráfica anterior podemos apreciar que la producción y el consumo de la carne de pollo es la que ha ido en crecimiento estos últimos años, aunque cabe destacar que la producción no cubre totalmente el mercado nacional por el cual se tiene que importar ciertas cantidades para cubrir la demanda nacional como lo muestra la gráfica 1.

5.4 El consumo de la carne de pollo y huevo

La Unión Nacional de Avicultores (UNA 2010) señala que entre los factores que favorecen el consumo de carne de pollo es que la misma permite diferentes formas de preparación, existe la tendencia de consumo hacia carnes con bajo contenido de grasa, el incremento de restaurantes de comida rápida, etc. otro de los factores que impulsan el consumo de carne de pollo en nuestro país es el precio, el cual es considerablemente menor al de la carne de cerdo y res.

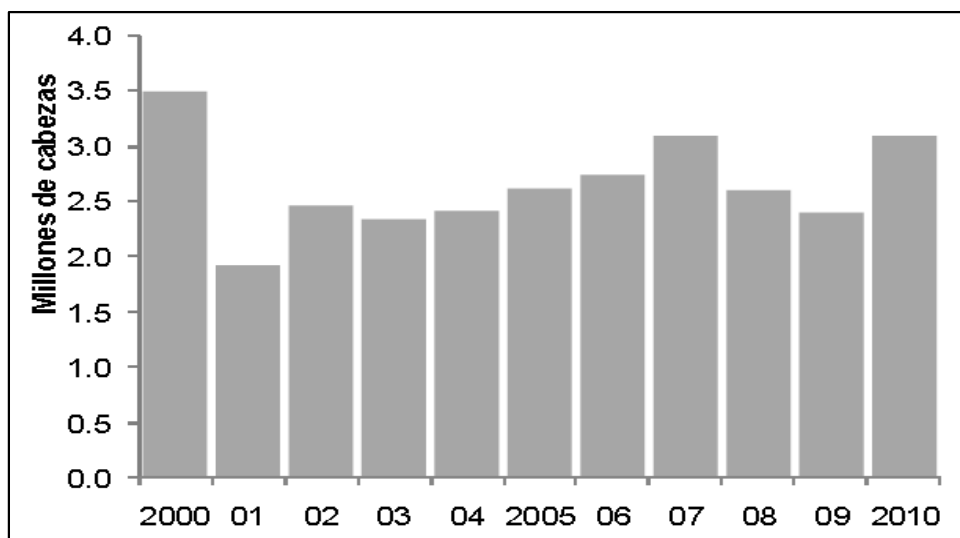
De acuerdo con esta organización (UNA), el 31% del pollo en México se comercializa vivo, 24% rostizado, 20% en el mercado público, 15% en el supermercado, 7% en piezas y 3% en productos de valor agregado. La producción de pollo es una importante fuente de empleos en nuestro país, se estima que en el 2010 dicho sector generó 691,800 empleos.

Gráfico 2. México. Producción y consumo de leche de bovino y huevo, 1990-2012



Fuente: SAGARPA-SIACON

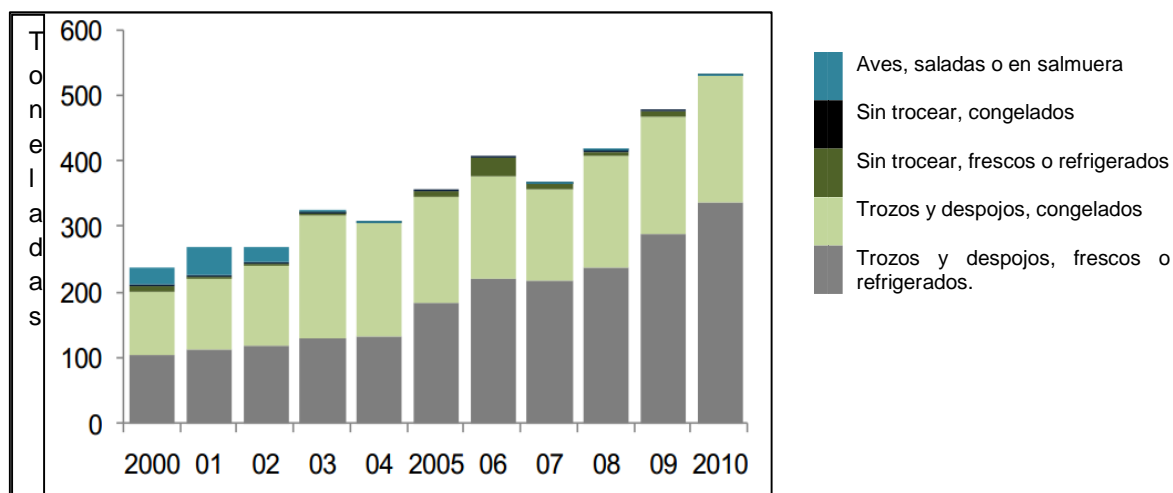
Gráfico 3. México. Importaciones de pollo de 2000 a 2010.



Fuente: INEGI Y Secretaría de Economía.

A pesar de que en los últimos tres años las exportaciones de carne de pollo se han incrementado considerablemente, estas continúan siendo escasas, si se comparan con la cantidad de carne importada. En 2010, se enviaron al exterior 10,626 toneladas de carne de pollo, con un valor de poco más de 10 millones de dólares, de las cuales 71.2% correspondió a trozos y despojos congelados, 28.1% a pollo entero congelado y el 0.6% restante a trozos y despojos frescos o refrigerados. Los principales destinos de la carne de pollo fueron Hong Kong (37.8%), el Congo (25.5%) y Vietnam (23.9%). Los bajos niveles de exportación de esta carne se deben a la protección de los mercados internacionales, al no quedar incorporado dentro de las preferencias arancelarias negociadas en los diferentes acuerdos y tratados comerciales; así como a la falta de conocimiento del estatus zoosanitario y el esquema de inspección en rastros TIF en nuestro país.

Gráfico 4. México- Importaciones de diferentes presentaciones de carne de pollo 2000-2010



Fuente: INEGI y Secretaría de Economía

Entre 2000 y 2010, las importaciones de carne de pollo presentaron una TMCA de 8.4%. En este último año se adquirieron 535,822 toneladas, valuadas en 475 millones de dólares. La mayor parte de las importaciones de pollo en 2010 correspondió a trozos y despojos frescos o refrigerados (63.0%) y a trozos o despojos congelados (36.6%).

Es importante destacar que en el periodo 2000-2010, las importaciones de estos dos grupos de productos se han incrementado a un ritmo anual de 12.4% y 7.2%, respectivamente. Por el contrario, el volumen importado de productos como el pollo entero fresco o refrigerado, pollo entero congelado, y aves saladas o en salmuera, ha decrecido hasta representar en conjunto menos de 0.4% de las importaciones totales.

El 97% de la carne de pollo importada en 2010 provino de Estados Unidos y el 3% restante de Chile.

Cuadro 2. México-Población ocupada (PO) por estado, 2000.

ESTADOS	POBLACIÓN OCUPADA 2000		TOTAL	PORCENTAJE		PORCENTAJE CON RESPECTO A LA NACIONAL		
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	TOTAL
AGTES 1	209925	114662	324587	64.67%	35.33%	0.89%	1.01%	0.93%
B. C. NORTE 2	663388	332227	995615	66.63%	33.37%	2.81%	2.93%	2.85%
B. C SUR 3	113112	50648	163760	69.07%	30.93%	0.48%	0.45%	0.47%
CAMPECHE 4	171865	72404	244269	70.36%	29.64%	0.73%	0.64%	0.70%
COAHUILA 5	577469	267343	844812	68.35%	31.65%	2.45%	2.36%	2.42%
COLIMA 6	138658	71411	210069	66.01%	33.99%	0.59%	0.63%	0.60%
CHIAPAS 7	960767	335331	1296098	74.13%	25.87%	4.07%	2.96%	3.71%
CHIHUAHUA 8	771964	392830	1164794	66.27%	33.73%	3.27%	3.47%	3.34%
DTO. FEDERAL 9	2223704	1458892	3682596	60.38%	39.62%	9.43%	12.88%	10.55%
DURANGO 10	310345	140893	451238	68.78%	31.22%	1.32%	1.24%	1.29%
GUANAJUATO 11	1021448	488481	1509929	67.65%	32.35%	4.33%	4.31%	4.32%
GUERRERO 12	632005	294920	926925	68.18%	31.82%	2.68%	2.60%	2.65%
HIDALGO 13	518124	231379	749503	69.13%	30.87%	2.20%	2.04%	2.15%
JALISCO 14	1578725	828318	2407043	65.59%	34.41%	6.69%	7.31%	6.89%
EDO. DE MEXICO 15	3223309	1543723	4767032	67.62%	32.38%	13.66%	13.63%	13.65%
MICHOACÁN 16	886610	383200	1269810	69.82%	30.18%	3.76%	3.38%	3.64%
MORELOS 17	379643	204367	584010	65.01%	34.99%	1.61%	1.80%	1.67%
NAYARIT 18	222504	100289	322793	68.93%	31.07%	0.94%	0.89%	0.92%
NUEVO LEÓN 19	1030978	488116	1519094	67.87%	32.13%	4.37%	4.31%	4.35%
OAXACA 20	745076	341625	1086701	68.56%	31.44%	3.16%	3.02%	3.11%
PUEBLA 21	1204674	546182	1750856	68.80%	31.20%	5.11%	4.82%	5.01%
QUERETARO 22	317468	166202	483670	65.64%	34.36%	1.35%	1.47%	1.39%
QUINTANA ROO 23	250868	109068	359936	69.70%	30.30%	1.06%	0.96%	1.03%
SN. LUIS POTOSI 24	511097	219215	730312	69.98%	30.02%	2.17%	1.94%	2.09%
SINALOA 25	601317	269745	871062	69.03%	30.97%	2.55%	2.38%	2.49%
SONORA 26	553157	257238	810395	68.26%	31.74%	2.35%	2.27%	2.32%
TABASCO 27	449578	162561	612139	73.44%	26.56%	1.91%	1.44%	1.75%
TAMAULIPAS 28	690911	330373	1021284	67.65%	32.35%	2.93%	2.92%	2.92%
TLAXCALA 29	233810	100705	334515	69.90%	30.10%	0.99%	0.89%	0.96%
VERACRUZ 30	1697649	725013	2422662	70.07%	29.93%	7.20%	6.40%	6.94%
YUCATÁN 31	432281	195422	627703	68.87%	31.13%	1.83%	1.73%	1.80%
ZACATECAS 32	265793	105300	371093	71.62%	28.38%	1.13%	0.93%	1.06%
NACIONAL	23588222	11328083	34916305	67.56%	32.44%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia, con base en el censo de población y vivienda 2000, INEGI.

La avicultura (producción de pollo en pie y huevo para plato) muestra una tendencia al alza, en la que destacan algunas entidades federativas por estar posicionadas en

la parte superior del ranking tanto en carne como en huevo, tal es el caso de Jalisco, Puebla, Nuevo León, Durango, Guanajuato, Sinaloa; otros estados en cambio destacan en alguna de ambas actividades, por ejemplo Yucatán, Sonora y Coahuila. De lo anterior se desprende una tendencia hacia la convergencia (cuadro 3 y gráfica 5).

Cuadro 3. México-Lugares de ocupación de la producción de pollo y huevo 2000-2010

PRODUCCIÓN DE POLLO 2000			PRODUCCIÓN DE HUEVO 2010		
ESTADO	2000	2010	2000	2010	ESTADOS
JALISCO	1°	1°	1°	1°	JALISCO
VERACRUZ	2°	2°	2°	2°	PUEBLA
DURANGO	11°	3°	4°	3°	NUEVO LEON
QUERETARO	3°	4°	3°	4°	SONORA
AGUASCALIENTES	8°	5°	5°	5°	DURANGO
GUANAJUATO	6°	6°	8°	6°	GUANAJUATO
PUEBLA	4°	7°	6°	7°	YUCATAN
CHIAPAS	14°	8°	7°	8°	COAHUILA
SINALOA	12°	9°	9°	9°	SINALOA
NUEVO LEON	7°	10°	12°	10°	QUERETARO
YUCATAN	9°	11°	11°	11°	MICHOACAN
MEXICO	5°	12°	13°	12°	VERACRUZ
COAHUILA	10°	13°	10°	13°	MEXICO
SAN LUIS POTOSI	13°	14°	15°	14°	NAYARIT
HIDALGO	15°	15°	16°	15°	GUERRERO
MORELOS	17°	16°	17°	16°	AGUASCALIENTES
MICHOACAN	16°	17°	20°	17°	OAXACA
TABASCO	19°	18°	19°	18°	BAJA CALIFORNIA
SONORA	26°	19°	23°	19°	CHIAPAS
CAMPECHE	23°	20°	18°	20°	HIDALGO
NAYARIT	18°	21°	22°	21°	CAMPECHE
GUERRERO	20°	22°	14°	22°	CHIHUAHUA
COLIMA	22°	23°	24°	23°	ZACATECAS
OAXACA	24°	24°	21°	24°	SAN LUIS POTOSI
QUINTANA ROO	25°	25°	30°	25°	TLAXCALA
CHIHUAHUA	21°	26°	26°	26°	COLIMA
ZACATECAS	27°	27°	27°	27°	TABASCO
BAJA CALIFORNIA	31°	28°	29°	28°	QUINTANA ROO
TLAXCALA	29°	29°	28°	29°	BAJA CALIFORNIA SUR
TAMAULIPAS	30°	30°	31°	30°	TAMAULIPAS

BAJA CALIFORNIA SUR	32°	31°	25°	31°	DISTRITO FEDERAL
DISTRITO FEDERAL	28°	32°	*	*	MORELOS

Fuente: elaborado por el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (S I A P), con información de las delegaciones de la S A G A R P A .

Nota: las entidades federativas ordenadas conforme a la producción de pollo y huevo para plato 2010.

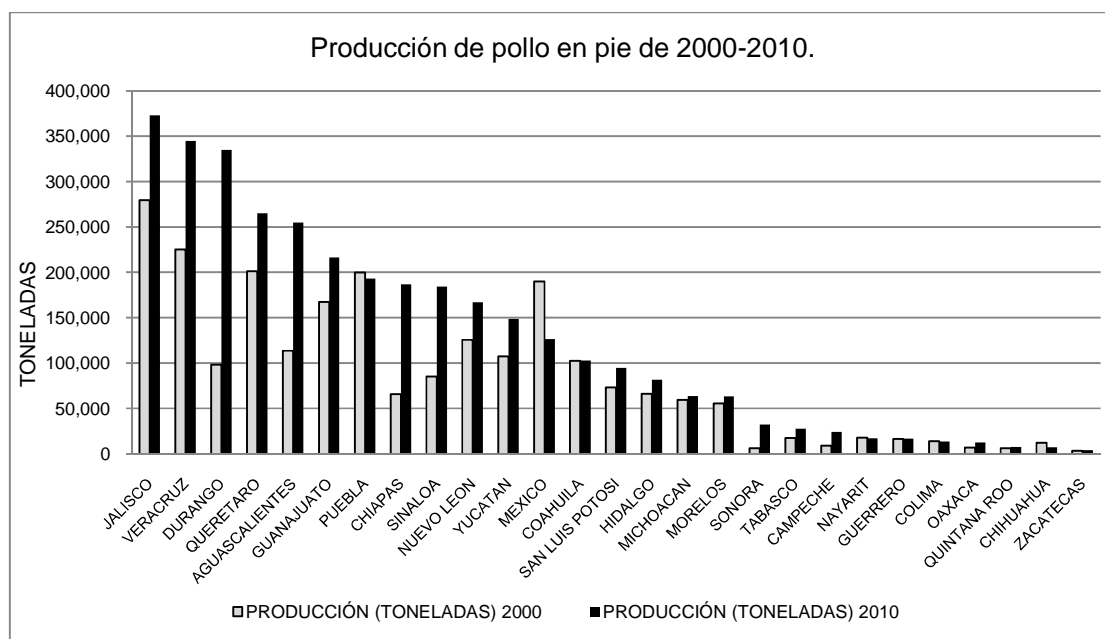
Destacada además la tendencia hacia un aumento en la producción nacional de carne de pollo, con preponderancia dentro de ciertas entidades federativas, buscando un posicionamiento territorial en los mercados, de manera que estados del centro de la república adquieren notoriedad, tal es el caso de Querétaro, Aguascalientes, Guanajuato, Puebla, mientras que en otros estados se incrementa su capacidad productora, como en Jalisco, Veracruz y Durango, situación que refiere a estrategias empresariales muy puntuales, en este caso de las empresas Bachoco y Tyson. Pero además es de señalar que ambos estados la mujer participa de forma preponderante (gráfica 7).

Con respecto a la producción de huevo para plato, se destacan principalmente la participación de dos entidades: Jalisco y Puebla, mientras que Nuevo León, Sonora, Durango, Guanajuato, Yucatán y Coahuila, tuvieron un ligero crecimiento (gráfica 6).

A nivel nacional se observa un ligero crecimiento en el consumo que, en el caso de huevo es básicamente abastecido por la producción nacional (gráfica 2)⁴ mientras que en carne la producción local se complementa crecientemente con la importada, situación que hace pensar en un proceso mayor de globalización de los mercados y una reconfiguración de las empresas, de manera que éstas actúan más en función de criterios que por mucho trascienden el ámbito nacional.

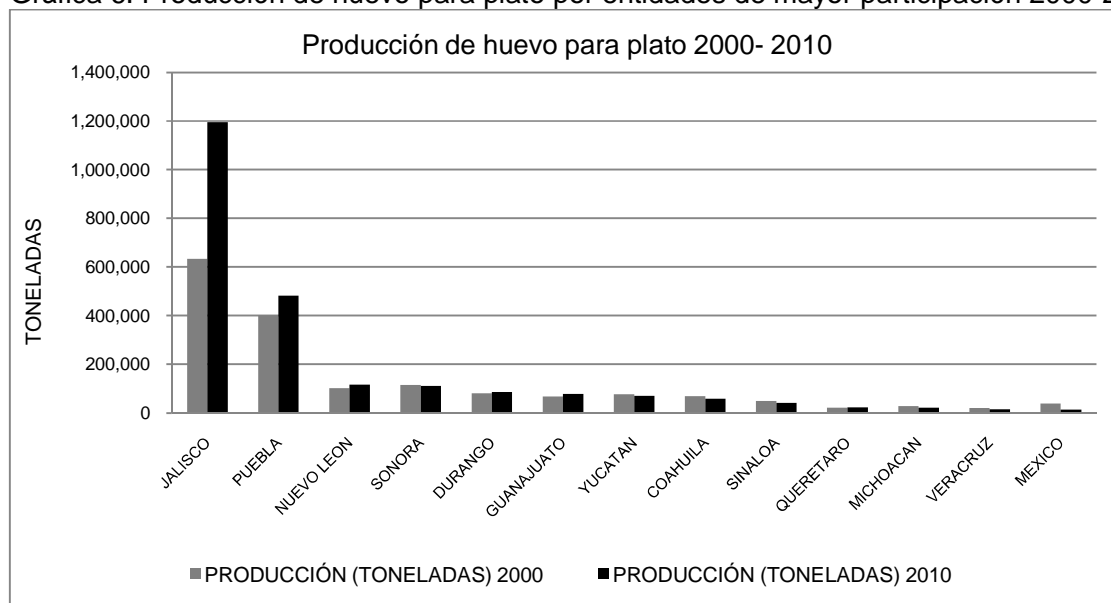
⁴Gráfico 2: México. Producción y consumo de leche de bovino y huevo, 1990-2012

Gráfica 5. Producción de pollo en pie de 2000- 2010 por entidades federativas.



Fuente: elaboración propia con información del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (S I A P), con información de las delegaciones de la SAGARPA⁵.

Gráfica 6. Producción de huevo para plato por entidades de mayor participación 2000-2010.

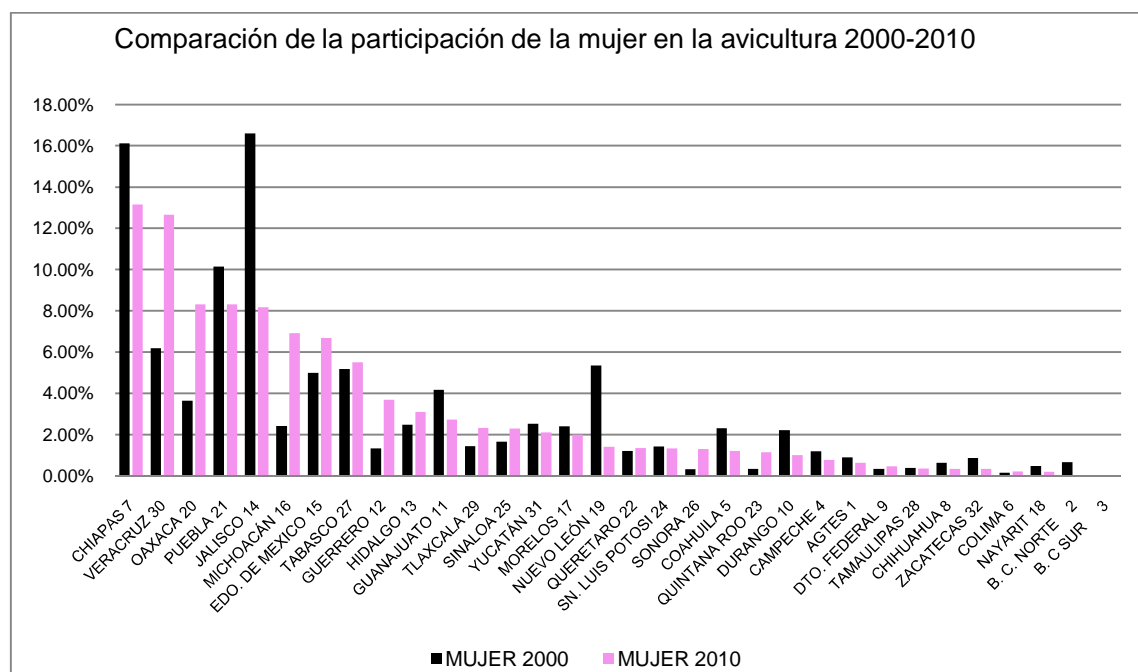


Fuente: elaboración propia con información del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), con información de las delegaciones de la SAGARPA⁶.

⁵Cuadro3. México-Lugares de ocupación de la producción de pollo y huevo 2000-2010

Otro aspecto relevante de señalar, que se desprende del análisis de los datos es que en los estados del sur, esto es Veracruz, Oaxaca, Tabasco y Guerrero, con excepción de Michoacán y Edo. De México la participación de la mujer ha ido en crecimiento, como medio de autoempleo y, aunque no destaquen tanto en el aspecto de la producción son relevantes porque ilustran una tendencia social en la que la avicultura se convierte en opción para la obtención de recursos económicos en la modalidad de “trabajador (a) por su cuenta propia o negocio familiar”, con excepción de la entidad de Michoacán que se sitúa con mayor participación en ocupación de empleados u obreros. Es decir que ahí las mujeres, habitantes de una región con grandes carencias y limitaciones materiales han desarrollado una estrategia de lucha por su mejora material, ya sea como arrendadoras de las grandes empresas o como avicultora de pequeña escala. Lamentablemente la información estadística no permite precisar o validar esa hipótesis aunque parece sensato suponer ello.

Gráfico 7. Comparación de la participación de la mujer en la avicultura 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

⁶Cuadro 3. México-Lugares de ocupación de la producción de pollo y huevo 2000-2010

Al analizar la variación de la participación de la población ocupada en la avicultura se destacan al menos tres cuestiones:

1) que las entidades con mayor relevancia en la avicultura (Jalisco, Puebla y Durango) sufrieron una variación negativa en cuanto a la participación laboral en mujeres y hombres, lo cual puede interpretarse como resultado de un incremento en la productividad laboral, con obvias consecuencias negativas respecto de la derrama salarial que ello supone,

2) que la pérdida de trabajadores, según su género se dio de forma heterogénea, esto es que tanto mujeres como hombres en algunos estados mostraron disminución en su participación, pero esta fue más amplia entre las mujeres, no obstante lo cual la heterogeneidad también significó comportamiento contrastantes, por ejemplo Tlaxcala tuvo una variación de 359% en hombres y en mujeres 61.21% mientras que Sonora evidenció un decremento en hombres de 29.15% y en mujeres un crecimiento de 304.09% y,

3) que a lo largo del tiempo ocurrió una transformación económica y social de grandes dimensiones, en cuanto a que se modificó el estatus laboral de los trabajadores, mostrando una tendencia hacia la degradación de las condiciones materiales referentes a la seguridad social, toda vez que pasaron de ser trabajadores o empleados a trabajadores por su propia cuenta. Por ejemplo, en Guanajuato aumentó la participación de hombres pero bajo el membrete de trabajadores por su propia cuenta o negocio familiar, mientras que en Aguascalientes se posicionaron como empleados u obreros y en Querétaro se dio una mayor diversificación, esto es quedaron como empleados, Jornalero, trabajadores por su propia cuenta y “trabajador (a) sin pago en el negocio o predio familiar” (ver anexo gráfica a. 12).

Cuadro 4. Variación porcentual de la población ocupada en la avicultura por género, 2000-2010.

Estados	Variación de porcentajes en hombres	Variación de porcentajes en mujeres
AGTES 1	59.14%	-29.54%
B. C. NORTE 2	38.82%	-100.00%
B. C SUR 3	343.47%	*
CAMPECHE 4	29.37%	-34.21%
COAHUILA 5	-35.14%	-48.00%
COLIMA 6	138.81%	49.20%
CHIAPAS 7	58.76%	-18.51%
CHIHUAHUA 8	11.60%	-45.14%
DTO. FEDERAL 9	-19.49%	32.90%
DURANGO 10	-9.56%	-54.22%
GUANAJUATO 11	59.01%	-34.75%
GUERRERO 12	104.05%	176.30%
HIDALGO 13	63.16%	25.14%
JALISCO 14	-7.24%	-50.76%
EDO. DE MEXICO 15	14.13%	33.90%
MICHOACÁN 16	53.31%	186.76%
MORELOS 17	-4.40%	-16.87%
NAYARIT 18	21.69%	-55.32%
NUEVO LEÓN 19	4.83%	-73.81%
OAXACA 20	133.38%	128.02%
PUEBLA 21	-41.30%	-18.15%
QUERETARO 22	99.87%	12.89%
QUINTANA ROO 23	175.35%	241.85%
SN. LUIS POTOSI 24	36.15%	-6.47%
SINALOA 25	-25.34%	39.19%
SONORA 26	-29.15%	304.09%
TABASCO 27	122.24%	6.33%
TAMAULIPAS 28	92.96%	-6.94%
TLAXCALA 29	359.33%	61.21%
VERACRUZ 30	-29.72%	104.76%
YUCATÁN 31	-28.88%	-16.38%
ZACATECAS 32	89.70%	-60.30%

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Conclusión del capítulo

En este apartado podemos concluir la importancia que tiene la avicultura a nivel nacional en el aspecto del consumo por lo que a nivel nacional el producto principal en la dieta mexicana es el huevo, aunque en el aspecto de la producción del pollo y del huevo prácticamente se concentra en algunas entidades federativas como son: Jalisco, Veracruz, Durango, Querétaro y Aguascalientes destacados por su producción en estos últimos años, a pesar de que año con año crece la cría o la producción de pollos y de huevos, al hablar de la demanda de estos productos aún no se logra cubrir totalmente el mercado es por eso aunque en mínima cantidad y en diferentes presentaciones se tiene que acompletar con las importaciones.

Hablando de la población ocupada en la avicultura, trece de las entidades federativas tuvieron una disminución en la participación de la avicultura de 2000 a 2010; aunque hay algunas entidades donde tuvieron un incremento significativo en este rubro tenemos: Quintana Roo, Oaxaca, Michoacán, Colima, Baja California Sur, que van de una variación porcentual de 100% hasta 309% ver cuadro 6 .

En comparación con la participación por género tenemos las entidades que más destacan por la participación femenina en 2000 fueron: Jalisco 16.59%, Chiapas 16.13%, Puebla 10.15%, Veracruz 6.18% y Nuevo León con un 5.36%; comparando con las entidades federativas del 2010 encontramos, Chiapas 13.14, Veracruz 12.66%, Oaxaca y Puebla con 8.31%, Jalisco 8.17%; a la vez que algunas de ellas destacan también en la participación del sexo masculino como los son Jalisco con un 14.29%, Puebla 8.50%, Veracruz 6.52%, Nuevo León 7.12% y Estado de México 5.17% aunque también el Estado de México resalta la participación de la mujer en los primeros diez lugares. En lo general observamos que hubo altas y bajas en la variación de la participación en ambos sexos.

Capítulo 6. Resultados

Se llevó a cabo el cálculo de un indicador de flexibilidad laboral y tres indicadores de la segregación ocupacional: índice de Disimilitud, Indicador de Moir y Selby Smith (MMS o WE) y índice de MacLachlan (IP), para cada entidad federativa y cada situación de trabajo en la avicultura mexicana.

Para calcular el índice de la flexibilidad laboral en la avicultura se contempló la situación de trabajo o la actividad ocupacional actual, derivado del Censo de la Población y Vivienda como son; empleada(o) u obrera(o); 2 jornalera(o) o peón; 3 ayudante; 4 patrón(a) o empleador(a) (Contrata trabajadores); 5 trabajador(a) por cuenta propia (No contrata trabajadores); 6 trabajador(a) familiar sin pago; 9 No especificado; otro punto importante; las prestaciones sociales que perciben las personas empleadas en esa actividad. para que tengamos una noción de cómo el fenómeno de la globalización ha penetrado, provocando movimientos significativos.

De acuerdo con los cálculos realizados por Emerek et al. (2003) existe una relación entre los tres métodos de medición de segregación (índice de Disimilitud, Indicador de Moir y Selby Smith y índice de MacLachlan), y con el fin de corroborar esa premisa se llevó a cabo la ponderación de los índices, lo cual consistió en dividir el valor del MSS por su valor máximo de segregación, lo mismo para el IP, tras lo anterior se pudo verificar que efectivamente se llega al mismo valor, es decir que no existieron disconformidad con el ID, siendo este último el que se consideró para llevar a cabo el análisis.

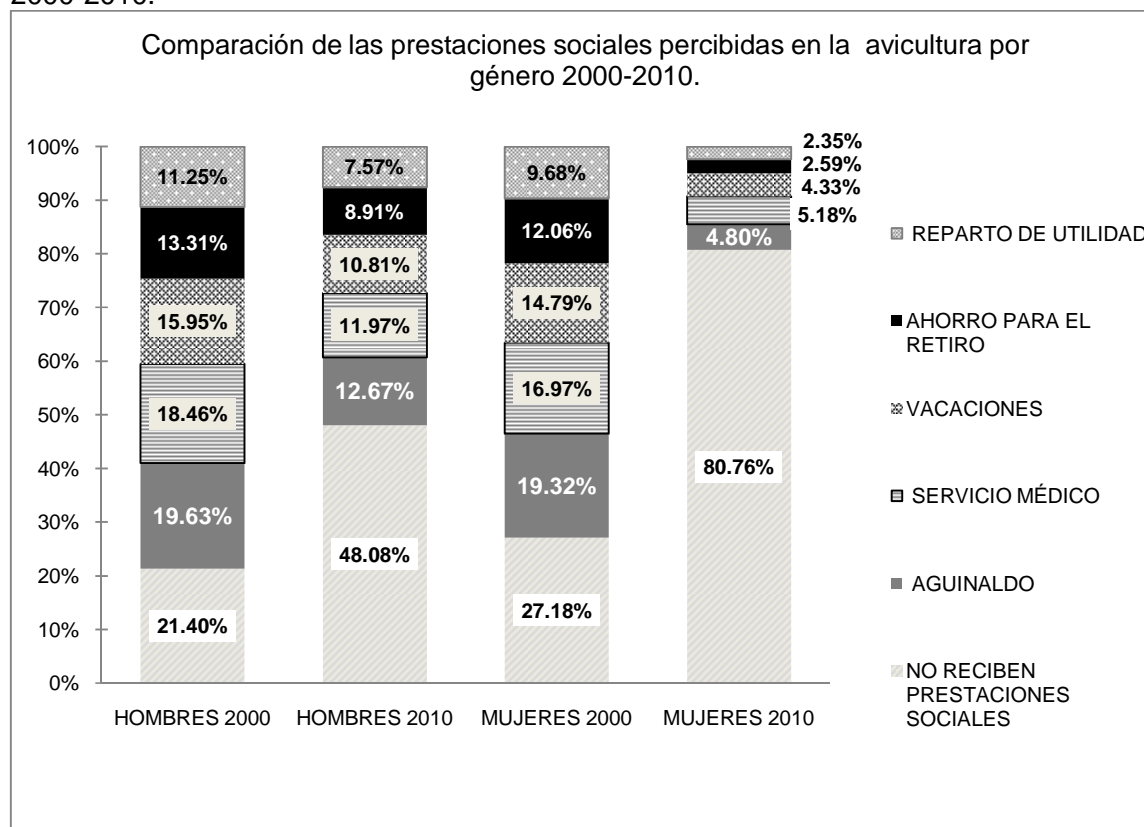
6.1 Flexibilidad laboral

Para obtener estos resultados se utilizó la metodología diseñada por Aboites (2013) y de acuerdo a la definición citada del autor Vite (2002), el gráfico 8 nos permite deducir que el sector avícola en México ha sido fuertemente impactado por el fenómeno de la flexibilización laboral, toda vez que al comparar los dos periodos de tiempo (2000-2010), nos encontramos con un fuerte incremento en el porcentaje de

personas que no perciben ningún tipo de prestación social. Dicho impacto va en detrimento principalmente de las mujeres, ya que en el año 2000 ese concepto era del 27% y para el año 2010 ascendió a 81%, pero también los hombres fueron afectados al pasar de un 21% a 48%, es decir, el efecto fue de 300% y 228% de incremento en mujeres y hombres, respectivamente.

En cuanto al tipo de prestaciones percibidas, todas ellas se redujeron en similares proporciones, para cada uno de los géneros, ya que en el caso de los hombres las disminuciones fueron del orden de 34% y en el caso de las mujeres fue del 74% en promedio, lo anterior de acuerdo al Anexo cuadro a.10.

Gráfico 8. Comparación de las prestaciones sociales percibidas en la avicultura por género 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000-2010, INEGI.

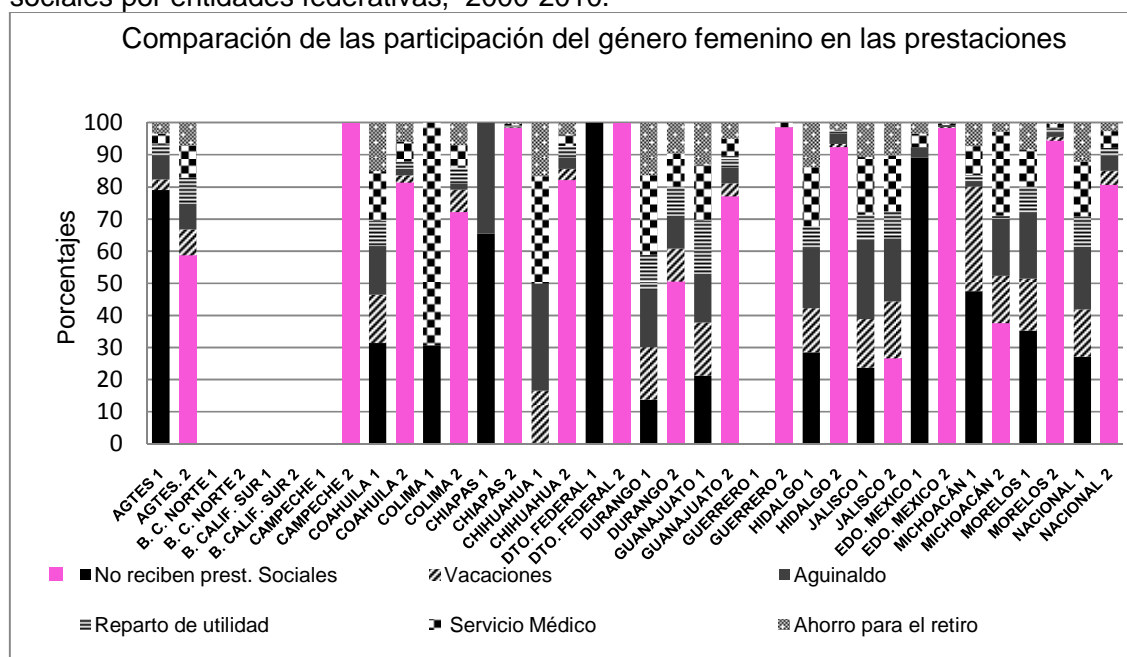
De acuerdo al gráfico 8 se aprecia que en el caso de la prestación de reparto de utilidades es la que menos se otorgó en los dos períodos de análisis para ambos

géneros y la que más se percibió fue el del aguinaldo tanto en hombres como mujeres.

A nivel de entidades federativas los anexos gráficos a. 7-1 y 8-1 permiten visualizar cuáles de ellas se encontraban por encima del nacional en cuanto al porcentaje de hombres que no percibían prestaciones sociales, en el año 2000 fueron diecinueve de las treinta y dos y para el año 2010 ascendieron a veinte entidades, destacando las entidades de Guerrero, Distrito Federal, Tamaulipas, Chihuahua, Baja California Norte, Tabasco, Sinaloa y Zacatecas como las entidades federativas que más fueron afectadas por el fenómeno de la flexibilización laboral, aunque es preciso mencionar que estas entidades son las que menos participación mostraban en cuanto al porcentaje de la población ocupada en la avicultura, de acuerdo al anexo gráfico a. 9.

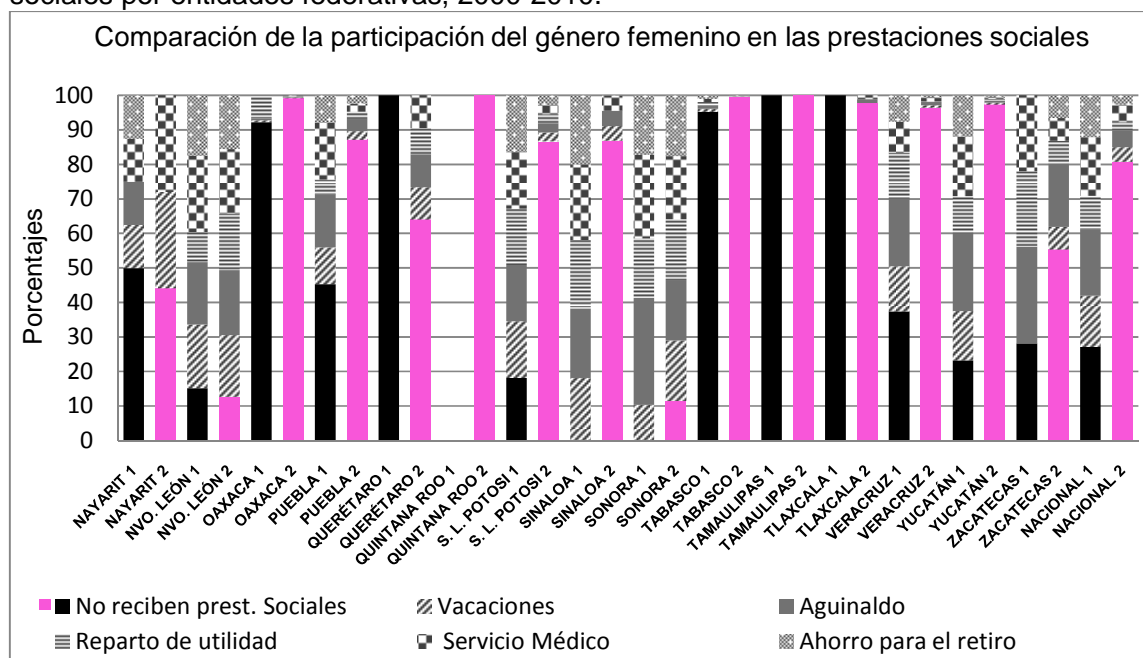
Por otra parte, al analizar los resultados de la participación femenina se encontró que las entidades federativas que mostraban mayor porcentaje de población ocupada que carecía de prestaciones sociales *versus* el nacional, fueron 18 en el año 2000 destacando en 5 entidades federativas no participaban las mujeres; y para el año 2010 ascendieron a 19, con 2 entidades donde no habían participación femenina; resaltando Chiapas, Hidalgo y Veracruz ya que en ellas se presentaron tasas de población ocupada en la avicultura por encima de la nacional (ver anexo gráfico a.10), es decir se revierte el patrón encontrado en el caso de los hombres, reforzando lo ya señalado anteriormente, que la flexibilización laboral impacta preponderantemente a las mujeres.

Gráfico 9-1. Comparación de las participaciones del género femenino en las prestaciones sociales por entidades federativas, 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda 2000-2010, INEGI.

Gráfico 10-1. Comparación de las participaciones del género femenino en las prestaciones sociales por entidades federativas, 2000-2010.



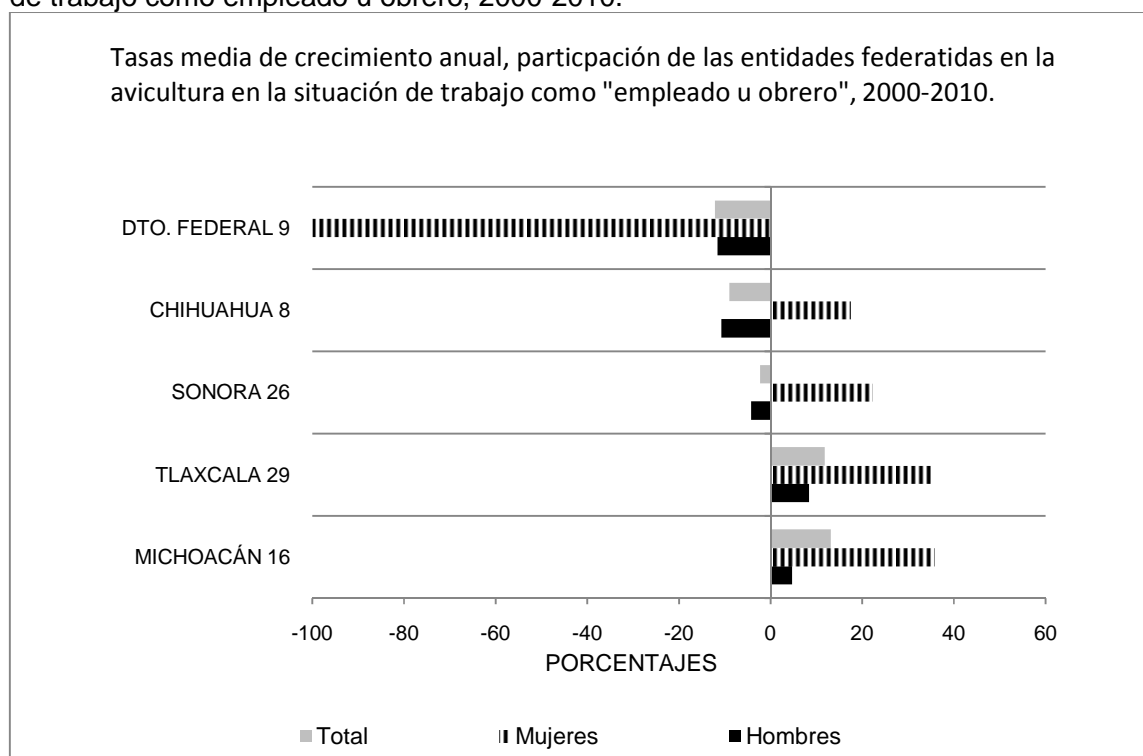
Fuente: Elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda 2000 y 2010, INEGI.

Otro aspecto que integra la flexibilidad laboral es el tipo de contratación que de acuerdo con Druck (2007), se da mediante la tercerización y que suele definirse como un “instrumento de focalización que puede usar la empresa para concentrarse en aquello que es su especialidad, transfiriendo las actividades restantes a terceros, cuya especialización traerá mejores resultados en términos de reducción de costos y productividad”. Considerando que esto repercute sobre el trabajo y los trabajadores, para el caso que este documento contempla, se analiza el cambio en el patrón de situación de trabajo de la población ocupada en la avicultura, pudiendo detectar los siguiente:

En la situación “Empleado u obrero”, el rubro de hombres tuvo preponderantemente una disminución y en el caso de las mujeres fue más marcada, de acuerdo con el anexo cuadro a. 11, sin embargo son ellas las que se integraron en mayor medida a la avicultura en algunas entidades federativas propiamente en este tipo de situación, toda vez que Sonora, Chihuahua, Michoacán y Tlaxcala muestran Tasas media de crecimiento anual (TMCA), que superan el 15%; el Distrito Federal muestra un comportamiento totalmente inverso al dejar de tener participación la mujer en la situación de trabajo como empleado u obrero (ver gráfico 12). En Baja California Norte, Baja California Sur y Campeche no hubo participación de mujeres en ambos periodos de tiempo.

Michoacán unos de los productores de huevo para plato, que también destaca la participación de la mujer, de la cual se preponderan como empleadas u obreras, en cuestiones de prestaciones sociales disminuyó la TMCA de las que no percibían dichas prestaciones, y aumentó en el servicio médico (ver gráfico 9-1).

Gráfico 11. TMCA, participación de las entidades federativas en la avicultura en la situación de trabajo como empleado u obrero, 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

$$\text{Tasa media de crecimiento anual del personal ocupado: } TMCA = \left[\left(\sqrt[t]{\frac{P_f}{P_i}} \right) - 1 \right] * 100$$

Donde t = número de periodos, P_f = Personal ocupado del periodo final, P_i = Personal ocupado del periodo inicial.

$$\text{Tasa media de crecimiento anual del ID : } TMCA = \left[\left(\sqrt[t]{\frac{ID_f}{ID_i}} \right) - 1 \right] * 100$$

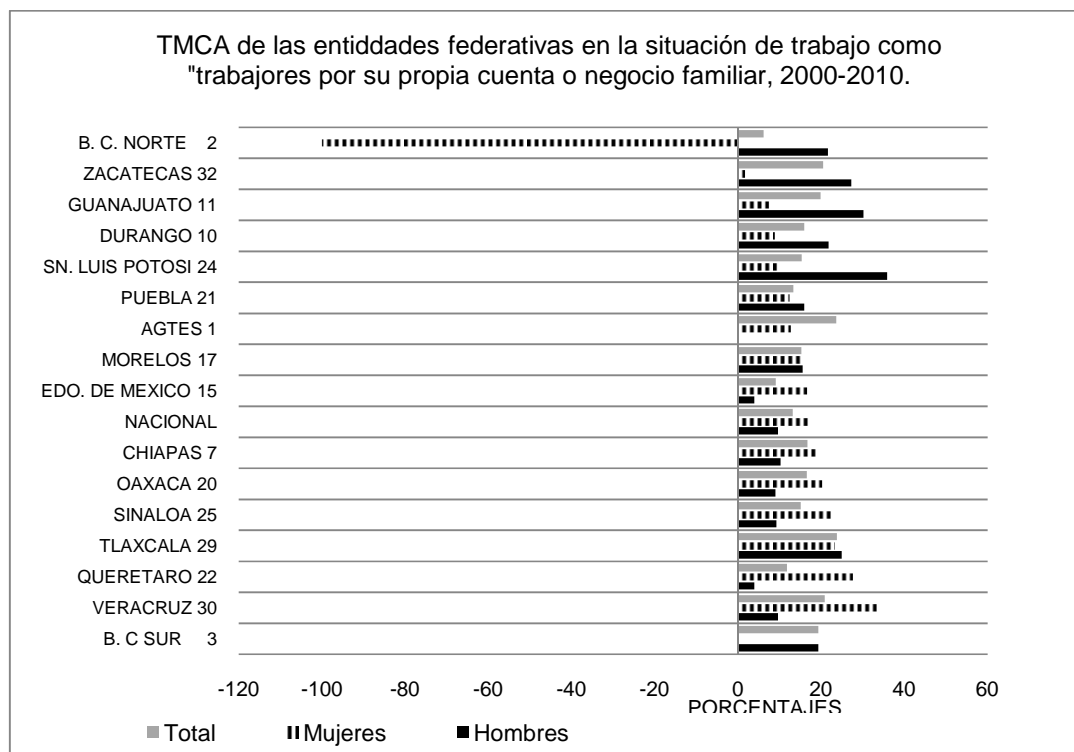
Donde t = número de periodos, ID_f = Índice de disimilitud del periodo final, ID_i = Índice de disimilitud periodo inicial.

Al analizar la situación de trabajo “jornalero o peón” encontramos lo siguiente, cambios evidentemente radicales, ya que tanto en hombres como mujeres se aprecian fuertes disminuciones para la mayoría de las entidades federativas y a nivel nacional (anexo cuadro a. 12), salvo raras excepciones, en el caso de las mujeres, entre ellas Chiapas la cual presentó una TMCA del 18.8% y Oaxaca con un 16.65% , por el contrario Durango, Guerrero, Hidalgo, Edo. De México, Nuevo León y

Quintana Roo disminuyeron el 100%; en el caso de los hombres las entidades en las que dejaron tener participación fueron Campeche, Quintana Roo y Tlaxcala (ver anexo gráfico a. 11).

Ahora bien, la situación de trabajo “Trabajador (a) por su propia cuenta” muestra una perspectiva totalmente diferente a las anteriores, ya que de acuerdo al anexo cuadro a. 13 podemos apreciar altas TMCA para la mayoría de las entidades federativas, destacando Morelos y Tlaxcala tanto en hombres como mujeres; Baja California Norte fue un caso singular al disminuir la participación de la mujer por completo (ver gráfico 12).

Gráfico 12: TMCA, participación de las entidades federativas en la avicultura en la situación de trabajo como “trabajadores por su propia cuenta o negocio familiar”, 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

Por último la situación de trabajo “Trabajador (a) sin pago en el negocio o predio familiar” muestra la particularidad de haber incrementado sustancialmente en el caso

de los hombres y en el caso de las mujeres fue menor proporción, detectándose que en seis entidades federativas incluso disminuyeron (ver anexo cuadro a. 14), como se puede apreciar en el anexo gráfico a. 12, las entidades federativas; Aguascalientes y Sinaloa resaltan por desaparecer la participación de la mujer en este rubro de trabajo.

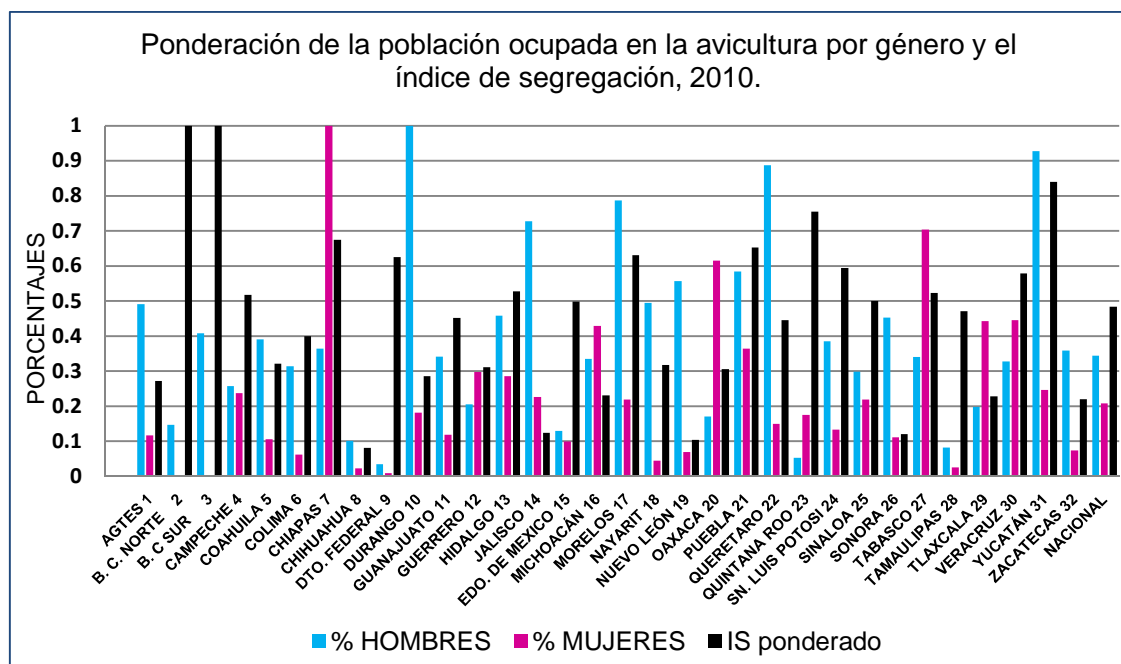
Por lo anterior se puede concluir que en la avicultura en México y a nivel de entidades federativas, durante el período 2000- 2010, hubo un fuerte impacto por el fenómeno de la globalización, al presentarse una considerable alteración en el tipo de contratación lo cual se ve reflejado en los resultados obtenidos del análisis de hombres y de mujeres, así mismo eso ha implicado importantes reducciones en las prestaciones sociales que van en perjuicio de las mujeres predominantemente.

6.2 Segregación

Al ponderar las cifras de la población ocupada y el índice de segregación ocupacional (anexo gráfico a. 13) y gráfica 13, se percibieron que en el año 2000 seis entidades federativas tenían participación preponderantemente masculina y cuatro entidades preponderantemente femenina, las primeras mostraron índices de segregación mixtos mientras que las segundas los índices mostrados superaban al nacional de 0.44%.

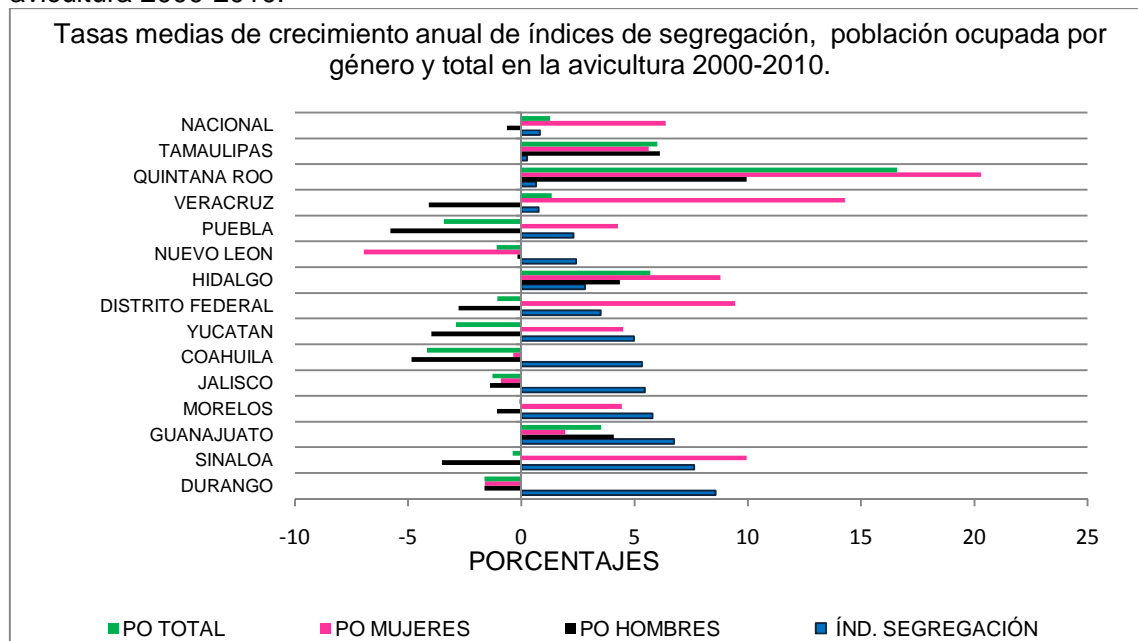
Para el año 2010 hubo un incremento importante ya que ocho de las entidades fueron preponderantemente masculinas o femeninas, asimismo se repitió el patrón encontrado en el 2000, destacando las entidades; Chiapas, Tabasco y Veracruz por mostrar índices de segregación superior a la media (0.48%) y ser preponderantemente femeninas.

Gráfico 13. Ponderación de la población ocupada en la avicultura por género y el índice de segregación 2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

Gráfico 14. TMCA de índices de segregación, población ocupada por género y total en la avicultura 2000-2010.

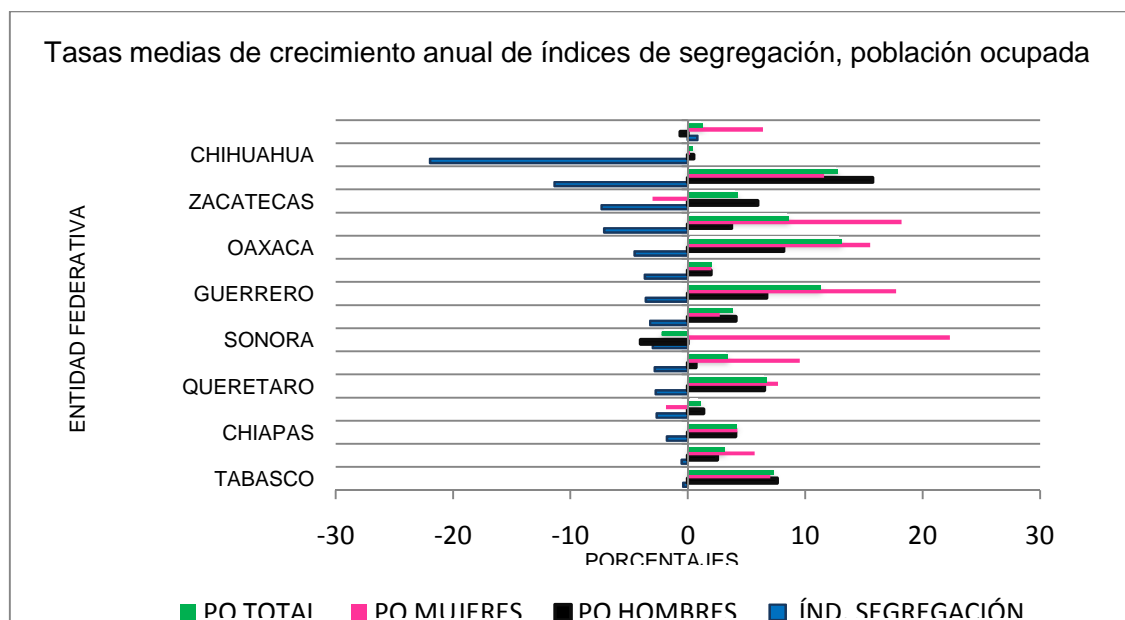


Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

De acuerdo al gráfico 14 a nivel nacional las TMCA's incrementaron, a excepción de la población ocupada masculina, además se observa un incremento importante de las mujeres participando en la avicultura; la entidad federativa de Durango es la que presentó el mayor aumento en su índice de segregación, lo que contrasta con descenso en sus restantes TMCA; Quintana Roo por su parte mostró un incremento sustancial en la participación de las mujeres y en menor medida de hombres, contrastando con un leve incremento del índice de segregación. Sinaloa nos remitió a un caso particular ya que presentó un incremento en el índice de segregación de 7.63% y un incremento en la tasa de la participación de las mujeres de alrededor de 10%, siendo ese incremento principalmente en la ocupación "trabajadoras por su propia cuenta" en la cual se mostró un incremento de casi el 100%, lo que nos lleva a concluir que en esta entidad, la flexibilidad laboral y la segregación ocupacional afectó principalmente a las mujeres.

Ahora bien, de acuerdo al gráfico 15, podemos apreciar que, en las entidades federativas donde incrementó más la participación femenina se dieron mayores descensos en los índices de segregación. Por otra parte, es de resaltar que, en la entidad federativa donde disminuyó más la participación femenina (Nuevo León) y en la participación masculina también en una mínima proporción, pero se incrementó el índice de segregación ocupacional. Lo anterior puede leerse en el sentido de que a mayor incorporación de las mujeres en ocupaciones de la rama avícola, tenderá a disminuir la segregación ocupacional por género.

Gráfico 15. TMCA de índices de segregación, población ocupada por género y total en la avicultura 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

En esta gráfica 15 podemos destacar que quince de las treinta y dos entidades federativas disminuyeron su índice de segregación, y destaca el incremento de la participación de la población femenina; Sonora nos muestra el gran crecimiento de la participación de la mujer en esta rama, siendo que la población ocupada total y el de hombres disminuyeron su TMCA, al contraste con Nayarit y Zacatecas decreció la población ocupada por mujeres; Tlaxcala, Aguascalientes y Tabasco tuvieron un ligero crecimiento en el género masculino y las dos últimas con decrementos que van de 3.21% y 0.40% en su índice de Segregación.

Podemos concluir que la flexibilidad laboral y la segregación ocupacional ha afectado en gran medida a las mujeres, porque las relaciones que había entre patrón-empleado han deteriorado en los últimos años, al pasar a la situación de “trabajadores por su propia cuenta o negocio propio”, esto acarrea a que cada vez más hayan empleados sin contar con las prestaciones sociales y de igual manera entidades federativas con mayor participación en la producción de pollo y de huevo son las entidades más segregadas.

Capítulo 7. Conclusiones y líneas futuras a investigar

Uno de los grandes problemas que enfrenta la sociedad actual es el alto índice del desempleo, la cual ha sido una preocupación de los gobiernos, desde el derrumbamiento del modelo fordista y el nacimiento de la globalización en los años 80's. Esta trajo cambios en diferentes ámbitos como: la política, la comercialización, la situación financiera, cuestiones culturales, la producción y en el aspecto laboral; con respecto a este punto, el discurso gubernamental afirma que la flexibilidad laboral es una solución viable, toda vez que genera empleos aunque en condiciones precarias, fenómeno que en buena parte ha influido más en los países de desarrollo y en los de en desarrollo.

La flexibilidad laboral ha hecho que el mercado de trabajo sea menos rígido pudiendo participar personas aún sin edad de trabajar y adultos mayores, también ha permitido que los empleadores, no fijen un puesto definitivo para las personas, sino que se requieren que sean más competitivas en las diferentes áreas, permitiendo así una reducción de costos en la producción, pero sobre todo en la mano de obra.

Dado lo anterior en el caso de la avicultura en México se mostró que efectivamente se originó una alteración en el tipo de contratación, misma que en esta investigación se analizó bajo el enfoque de la segregación ocupacional por género.

La flexibilidad laboral se analizó a través de identificar las prestaciones sociales a nivel nacional, según el género de los trabajadores, señalando que ha ido en detrimento, principalmente en las mujeres, toda vez que en el año 2000 un 27% de las mujeres no percibían prestaciones y en el año 2010 el porcentaje ascendió a 81%. Lo anterior permite afirmar que las empresas cada vez buscan mayor producción al menor costo posible, afectando principalmente al género femenino, a quienes cada vez más se les deja desprotegidas.

A nivel de entidades federativas se vio que más del 50% de las entidades no perciben prestaciones sociales, esto es en 16 estados, siendo más significativos los estragos entre el género femenino.

Con respecto a las relaciones laborales ha cambiado el patrón, ya no es predominante la relación patrón-empleado, cobrando mayor peso la condición de trabajadores por su propia cuenta, por ello este grupo obtuvo altas TMCA para la mayoría de las entidades federativas, destacando Morelos y Tlaxcala, tanto en hombres como en mujeres.

Por lo anterior destacamos que el fenómeno de la flexibilidad laboral al presentarse una considerable alteración en el tipo de contratación, también deja en descubierto a los trabajadores por lo que consecuentemente fuertes reducciones en las prestaciones sociales siendo las mujeres las más quebrantadas.

Habiendo documentado que la flexibilización laboral se presenta en la avicultura como un proceso social asociado con condiciones laborales diferentes, entre las dos observaciones trabajadas (2000 y 2010), puede concluirse que la flexibilidad laboral ha significado decremento y empeoramiento en las condiciones laborales, pero además, se documentó que esa condición también se expresa mediante el sesgo por género, dado lo cual se indagó en la segregación ocupacional por género.

Sobre ese particular se identificó que la avicultura es una actividad económica con fuertes índices de segregación ocupacional que limitan las posibilidades de acceso a las mujeres, sobre todo en las mejores condiciones laborales. No obstante, es importante resaltar que el incremento de la población ocupada femenina mostró una TMCA de 2.78% superior a la TMCA de la avicultura (1.27%) e incluso mayor al de la TMCA de la población ocupada total que fue de 2.04% entre el año 2000 y 2010.

Al llegar en la parte de los resultados con el planteamiento que se estableció al principio, vimos que son datos muy importantes y sobresalen otros puntos que serían de interés desarrollar más adelante unas de ellas tenemos:

Llevar a cabo un análisis para aquellas entidades federativas que figuran como principales aportantes a la producción nacional, a fin de establecer bajo qué condiciones se desempeñan, en términos tecnológicos, niveles de ingreso de la población ocupada, que pudiera establecer un parámetro de bienestar.

Analizar aquellas entidades federativas donde figura la participación femenina también para esclarecer las condiciones técnicas, toda vez que a pesar de ser las entidades que más participación femenina tienen a su vez, existe más segregación y afectación por el fenómeno de la flexibilidad laboral (forma de contratación laboral), sobre todo considerando el nivel de ingreso.

Horas trabajadas e Ingreso percibido y luego compararlo con otro sector con mayor participación en el valor agregado y/o PIB

Bibliografía

- Aboites Gilberto 2012. Notas sobre flexibilidad laboral. Saltillo, Centro de Investigaciones Socioeconómicas.
- Aboites, G., A. Bonanno, D.H. Constance, K. Erlandson, and F. Martínez (2007), La Construcción de Resistencias en un Mundo Global. Editorial Plaza y Valdés. Universidad Autónoma de Coahuila. México, D.F.
- Acemoglu Daron 2002. "Technical Change, Inequality, and the Labor Market" Journal of Economic Literature. Vol. XL (march), pp. 7-72
- Alonso, Luis Enrique (2007). La crisis de la ciudadanía laboral, Anthropos, Barcelona.
- Amarante V. y Espino A. (2001) La evolución de la segregación laboral por sexo en el Uruguay Instituto de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.
- Amuedo-Dorantes, C. Y De La Rica, S. (2006). "The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidencia from Matched Employer-Employee Data for Spain". Contributions to Economic Analysis and Policy, Berkeley Electronic Press Journals.
- Anker, R (2001): Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world. International Labour Organization 1998. First published 1998. Second impression (with modifications) 2001.
- Ariza, Marina (2006): "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI", La situación del trabajo en México, 2006. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Atkinson J. (1985), "Flexibility, uncertainty and manpower management", IMS, Report No. 89 Institute de Manpower Studies, Brighton.
- Battistini, Osvaldo y Ana Cecilia Dinerstein (1995) "Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo", en Realidad Económica N° 134, Buenos Aires, agosto.
- Beck, Ulrich (1999), La sociedad del riesgo, p. 47. Cambridge: Polity Press.

- Beck, Ulrich (1999), ¿Qué es la globalización?, editorial Paidós, Barcelona 1999, p. 43.
- Beck, Ulrich, (1998) La sociedad del riesgo, Paidós, Barcelona 1998, p. 42.
- Becker G. (1971) Economics of Discrimination. University of Chicago Press. Chicago.
- Bergmann Barbara, (1974) "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex". Eastern Economic Journal 1, pp. 103-110.
- Blau, F. y Khan, L. (1997). "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s". Journal of Labour, Economics, vol. 15, Pág. 1-42.
- Bonanno, A. (2003) La globalización agro-alimentaria: sus características y perspectivas futuras vol. 5, núm. 10, julio-diciembre, 2003, pp. 190-218 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Rio Brasil.
- Bonanno, A. and D.H. Constance (2008), Stories of Globalization: Transnational Corporations, Resistance, and the State. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press.
- Bowie, Robert. 1983. "The dual labour market", en Studies in the labour market, B. Easton, editor. New Zland Institute of Economic Research. Research paper 29.
- Bronstein, Arturo (2005),"La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General", informe para la OIT.
- Cáceres, Juan Ignacio, Lorenzo Escot, José Andrés Fernández, Javier Sainz (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español.
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: a survey. Handbook of labor economics, 1, 693-785.
- Candia, José Miguel (1996) "Empleo precario y conflicto social. ¿Nuevas formas de organización popular?", en Nueva Sociedad N° 142, Caracas, marzo.
- Carnoy M. (2001), "El trabajo flexible en la era de la información", Alianza, Madrid.
- Castells, Manuel (1999), "La era de la información económica, sociedad y cultura, la sociedad" red vol1, primera edición en español, siglo XX1. Editores, México. D.F. Cap. 2.

Castells, Manuel (2000), "Information technology and global development", Keynote address at the Economic and Social Council of the United Nations, New York.

CEPAL, (2011), información del Sector Agropecuario, 2000-2010, Subregión Norte de América Latina y el Caribe, num. LC/MEX/L. 1040, México, D.F. octubre 2011.

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/44886/2011-060-Inf.sect.agrop.2000-2010-L.1040-1.pdf>

Chávez, Ramírez Paulina (2008), "Análisis de los procesos de flexibilización del mercado de trabajo en España y México, 1982-2007", Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México.

Clar Miquel, Dreger C. y Ramos R. (2007), "Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis" Journal compilation 2007 Blackwell Publishing Ltd., 9600 Garsington Road, Oxford.

Cuevas, R. C; Simón, D. N. y Flores, B. E. (2006): "La teoría de la inversión del capital humano de mujeres mexicanas con estudios superiores no explica su segregación laboral". Ponencia. X Jornada de Economía Crítica. Barcelona.

Dahrendorf Ralf (1986), La flexibilidad del mercado de trabajo, Ed. OCDE, Col. Informes OCDE. Editada en español por el MTSS, Madrid, España.

Darin, Susana. Duran Sáenz, (2005) Susana. Negocios Globales, Nuevos escenarios para la comercialización. Ed. ACE.

De la Garza Toledo, Enrique (2000a) "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en E. De la Garza Toledo (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México.

De la Garza Toledo, Enrique (2000b) "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina", en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p.152.

Delgadillo, Juana (2012), Segregación ocupacional en la industria metal mecánica 2000-2010; Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Coahuila, Coahuila, México.

- Díaz, A. (1996), "Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa", en Boletín Cinterfor, núm. 137.
- Dicken P. (2007), "Global shift. Mapping the changing countour of de the world economy", 5th edition. Guilford Press. USA.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971): "Internal Labour Markets and Manpower Analisis" Lexington Books. Publicado en español en: Toharia, L. (1983) "El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones" Alianza Universidad pp. 341-368.
- Druck, Graça (2002) "Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação dot rabalho" Cadernos do CRH, Salvador, v. 37, pag. 11-22.
- Duncan O. y Duncan B. (1955) "A methodological analysis of segregation indexes". *American Sociological Review*, vol. 20, No. 2 pg. 210-217.
- Durán Susana (2005) Los estados nación en un sistema globalizado, Universidad Palermo, White Paper Series del Centro de Estudios para el Desarrollo Exportador – CEDEX economías neoclásica y marxista". En Thera van Osch, *Nuevos Enfoques Económicos*.
- Edwards, C. Richard, Michael Reich and David M. Gordon, editores. 1973. "Labor market segmentation" *American Sociological Review*, N°20, pp. 210-217.
- El sitio Avícola, <http://www.elsitioavicola.com/articles/2141/maxico-reporte-semestral-de-productos-avacolas-2012> obtenido el 22 de marzo 2013.
- Emerek, Ruth, Hugo Figueiredo, Pilar González, Lena Gonäs, Jill Rubery (2003). Indicators on gender segregation. Facultad de Economía, Universidade do Porto.
- Espino, A. (1999): "Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el MERCOSUR", versión preliminar, Montevideo, Uruguay, enero 1999.
- FMI (2007), "Perspectivas de la economía mundial: globalización y desigualdad", en Estudios económicos y financieros del FMI. Octubre 2007.

- Foro Internacional sobre Globalización, Alternativas a la globalización económica, Edit. Gedisa, Barcelona, España 2003 p. 83.
- Friedman, Georges (1977), *La crisis del progreso*, Edit. Laia, Barcelona.
- Froebel, F., J. Heinrichs Y O. Kreye, (1982), *La nueva división internacional del trabajo*, Siglo XXI, Madrid.
- Fundación Global Democracia y desarrollo. 2007, vol. 4, núm. 14, ene-feb. Santo Domingo (República Dominicana), p. 48-56.
- Galindo González, Douglas Napoleón (2002), "Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral." Banco de Guatemala.
- García, O. y De Oliveira, B. (2001): Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas, *investigación económica*, vol. 61, núm. 236, abril-junio.
- Gardiner J. (1996) "El trabajo doméstico revisitado: una crítica feminista de las economías neoclásica y marxista. En *Nuevos Enfoques Económicos. Contribuciones al Debate sobre Género y Economía*, Thera Van Osch, Costa Rica.
- Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Gordon, D. M. 1972 "Theories of property and Under employment. Lexington, Mass.
- Gordon, D.M.; Edwards, R.; Reich, M. 1986 *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.
- Hansen J. y Wahlberg R. (2000) *Occupational gender composition and wages in Sweden*. Concordia University, Quebec - Department of Economics; Centre for Economic Policy Research (CEPR); Institute for the Study of Labor (IZA).
- Harvey, David (1998) *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu Editores. Argentina.
- Heckman J. (1979) "Sample selection bias as a specification error". *Econometrica*, by The Econometric Society, 4vol. 47, No. 1 pp. 153-161.

- Held, David y Anthony McGraw, (2003) *Globalización / antiglobalización. Sobre la reconstrucción del orden mundial*, trad. de Andrés de Francisco, Paidós, Barcelona. 2003, p. 20.
- Held, David, 2000 “¿Hay que regular la globalización? La reinención de la política”, en la revista *Claves de Razón Práctica*, nº 99, marzo, 2000.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2000), XII Censo general de población y vivienda, CPV 2000. Consultada marzo 2012 de <http://www.inegi.org.mx>, *Sistema de Clasificación Industrial de América Latina del Norte*, (SCIAN 1997). Consultada mayo 05, 2012, de <http://www.inegi.org.mx>. Clasificaciones del Censo de Población y Vivienda 2010. Consultada mayo 15, 2012 <http://www.inegi.org.mx>.
- Kennedy, Paul, (1990) *Hacia el siglo XXI*, Plaza y Janés, Barcelona 1993, p. 161 – 170.
- Kabeer, Naila (1998), *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. Paidós, México.
- Oliveira, Orlandina y María Ariza (1997). “División sexual del trabajo y exclusión social”, *Revista del Trabajo en América Latina*, año 3 núm. 5
- Ley federal del trabajo, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, Última reforma publicada DOF 30-11-2012
- Lindenboim, Javier, Leandro Serino y Mariana González (2000) “La precariedad como forma de exclusión”. En: “Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo”, presentado al IV Simposio Internacional “El Cono Sur. Su inserción en el tercer milenio”, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires, octubre.
- Martínez, I. y Acevedo, G. (2004): “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”. *Ciencia UANL*. Vol. VII, 1. Monterrey. México. Pp. 66-71.
- Maté, Jorge, Luis Nava, Carlos Rodríguez (2002). *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales. Número 36, Año 2002.
- Maza, Adolfo y Moral-Arce, Ignacio (2006), “*An panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*”, Original Paper.

- Méndez Francisco, (2003) "La ambivalencia de la globalización", en *La Ética aliento de lo Eterno*, editorial San Esteban, Salamanca 2003.
- Méndez Luis (2007) *La globalización y el estado nacional*, Revista Global. 4 (14). pp. 48-56. ISSN 1813-3991.
- Morales, Berenice (2012) "Impacto regional de la flexibilidad laboral en México : 1994-2009" Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Coahuila. Coahuila, México.
- Nere, J. (1.989). "Les crises économiques au XXe siècle". A. Colin. Paris. O'Connor, J. (1.987). "Crisis de acumulación". Península. Barcelona.
- Nicolson, P. (1996), *Gender, power and organization*, London, Routledge.
- Novick, Martha (2000) "La transformación de la organización del trabajo", en E. De la Garza, *E.* (comp.) (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de la cultura Económica, México.
- Ohmae, K. (1991): *El mundo sin fronteras*, Ed. McGraw-Hill, Madrid
- Ohno, T. (1.991). "El sistema de producción Toyota. Más allá de la producción a gran escala". Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico —OCDE— (1986). "*Labour market flexibility. A report by a high level group of experts to the Secretary General*". Paris, mayo.
- Papeles de Población, vol. 5, núm. 20, abril-junio, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 1999, pp. 69 - 88,
- Peck, Jamie. 1996. "Work-Place. The social regulation of labor markets", The Guilford Press, New York/ London.
- Pérez-Agote, Alfonso y Santamaría, Elsa (2008). *Emancipación y precariedad en la juventud vasca. Entre la anomia funcional y el cambio cultural*, Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Piore, J. Michael, (1973) "Notes for a theory of labor market stratification", in *Labor Market. Segmentation*, edited by Edwards, C. Richard, Reich y Gordon, David,

- Pollert, A. (1994), Adiós a la flexibilidad. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Quiroz, José (2004), "Clase, formación histórica y desarticulación empresarial: los obreros de la industria automotriz, 1969-1982", *Sociológica*, núm. 55, mayo-agosto.
- Quiroz José (2010) Taylorismo, fordismo y Administración científica en la industria automotriz, Departamento de Sociología, DCSH, UAM-A núm. 38, julio, diciembre. <http://administracion.azc.uam.mx/descargas/revistagye/rv38/rev38art05.pdf>
- Romaguera, P. (1996): "Flexibilidad laboral y mercado del trabajo en Chile", en: Flexibilidad laboral y mercado del trabajo en Chile, Colecciones de Estudios CIEPLAN N°43, septiembre de 1996.
- Rubery, J., Fagan, C. y Maier, F. (1997). "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity". Chapter 14 of G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Edward Elgar. Cheltenham, UK.
- Rubery, Jill, (1978). "Structured labour markets, worker organization and low pay. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 2, No. 1, pp. 17-36.
- Rubery, Jill, (1992) "Productive systems, international integration and the single European market" in segmentation", Heath and Company, USA.
- Rubery, Jill, (1994). "Internal and External Labour Markets: Towards an integrated analysis" in *Employer Strategy and the labour market*, Jill Rubery and Frank Wilkinson, editors. Oxford University Press
- Ruíz Clemente (2006), "Reforma laboral y debilidad institucional", *Economía UNAM*, Vol.2 núm.5.
- SAGARPA (2010), claridades agropecuarias, La producción de carne en México 2010, noviembre núm. 207.
- SAGARPA (2000), Claridades agropecuarios, De nuestra cosecha Situación de la avicultura nacional en los últimos años, así como sus perspectivas a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC). <http://www.infoaserca.gob.mx/claridades/revistas/040/ca040.pdf>.

- SAGARPA (2011), SIAP - Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera SAGARPA. México, hoja web www.siap.sagarpa.gob.mx
- SAGARPA (2011), Sistema de Información Agroalimentaria de Consulta (SIACON), http://www.siap.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=378
- Saraví, G. (1997): "Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México". Documento de trabajo. Fundación Friedrich Ebert.
- Sifuentes, Emma L. (2006) la Segmentación social de los mercados de trabajo agrícolas. Alternativa a la teoría convencional, Universidad Autónoma de Nayarit, México
- Stiglitz J. (1973) "Approaches to the Economics of Discrimination". American Economic Review 62(2):287-295. Uribe, J.I
- Sollova, Manenova y Norma Baca Tavira (1999); Enfoques teórico-metodológico sobre el trabajo femenino. Papeles de Población, año 5, No. 21, México, abril-junio.
- Todaro, R., Mauro, A. y Yañez, S. (1997): "La calidad del empleo en Chile: un análisis de género", Consultoría para la OIT/Santiago, sin publicar, noviembre de 1997.
- Unión Nacional de avicultores
http://www.una.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=163&Itemid=111, obtenido el 25 de marzo de 2013.
- Urrea, G. (1999), "Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado" en De la Garza, E. (comp.) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, CLACSO, GT Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, Biblioteca Virtual
- Uruguay. (1986-1999)*. Documento de Trabajo 3/01, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.
- Vite, M. (2002). "Flexibilidad y regulación laboral: una reflexión sociológica". Revista de Comercio Exterior (Abril). México.
- Yáñez, S. et. (1996): "Globalización, reestructuración competitiva y empleo", PET, 6º Informe Anual 1995-96, Santiago, enero 1997.

Yáñez, S. (1999) "Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género, Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile

Yáñez, S. et. (1999). Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.

ANEXOS

Cuadro a.1: México, Producción de pollo en pie, 2000.

ESTADO	PRODUCCIÓN (TONELADAS)	PRECIO (PESOS POR KILOGRAMO)	VALOR DE LA PRODUCCIÓN (MILES DE PESOS)	PESO (KILOGRAMOS)
AGUASCALIENTES	113,659	11.49	1,305,942	2
BAJA CALIFORNIA	379	11.3	4,286	2.067
BAJA CALIFORNIA SUR	359	12.01	4,308	1.962
CAMPECHE	8,822	12.11	106,834	2.089
COAHUILA	102,674	11.02	1,131,166	2.167
COLIMA	14,070	11.35	159,695	2.414
CHIAPAS	65,862	12.62	831,178	1.936
CHIHUAHUA	12,401	11.18	138,643	1.936
DISTRITO FEDERAL	2,465	12.43	30,640	2
DURANGO	98,080	11.18	1,096,422	2.188
GUANAJUATO	167,453	9.73	1,629,318	2.259
GUERRERO	16,498	13.17	217,279	2.064
HIDALGO	66,386	11.56	767,166	2.26
JALISCO	279,289	10.98	3,066,593	2.027
MEXICO	189,680	11.5	2,181,320	2.256
MICHOACAN	59,242	12.98	768,961	2.167
MORELOS	55,646	12.3	684,446	2.267
NAYARIT	17,773	11.27	200,302	1.939
NUEVO LEON	125,596	11.21	1,407,931	2.209
OAXACA	6,828	13.18	89,993	2.244
PUEBLA	199,788	10.08	2,013,863	2.276
QUERETARO	201,229	10.76	2,165,224	2.143
QUINTANA ROO	6,206	12.76	79,189	2.185
SAN LUIS POTOSI	73,251	12.85	941,275	1.974
SINALOA	85,062	12.48	1,061,574	2.045
SONORA	6,352	10.02	63,647	1.862
TABASCO	17,615	12.2	214,903	2.023
TAMAULIPAS	472	12.63	5,957	1.979
TLAXCALA	924	11.22	10,367	2.23
VERACRUZ	225,292	10.9	2,455,683	2.158
YUCATAN	107,427	11.67	1,253,673	2.231
ZACATECAS	3,452	12.91	44,565	2.07
NACIONAL	2,330,231	11.21	26,132,343	2.146

Fuente: elaborado por el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (S I A P), con información de las delegaciones de la SAGARPA.

Cuadro a. 2: Producción de huevo para plato 2000

ESTADO	PRODUCCIÓN (TONELADAS)	PRECIO (pesos por kilogramo)	VALOR DE LA PRODUCCIÓN (MILES DE PESOS)
AGUASCALIENTES	8,559	7.09	60,701
BAJA CALIFORNIA	6,540	7.92	51,805
BAJA CALIFORNIA SUR	1,186	8.46	10,035
CAMPECHE	4,770	7.53	35,912
COAHUILA	68,088	7.28	495,360
COLIMA	2,192	8.04	17,628
CHIAPAS	3,732	7.75	28,930
CHIHUAHUA	10,929	7.64	83,484
DISTRITO FEDERAL	2,465	7.56	18,633
DURANGO	80,593	7.75	624,553
GUANAJUATO	67,031	7.02	470,607
GUERRERO	10,105	8.17	82,576
HIDALGO	8,362	7.61	63,614
JALISCO	633,254	7.06	4,470,152
MEXICO	38,295	7.08	271,293
MICHOACAN	28,077	7.94	223,034
MORELOS	*	*	*
NAYARIT	10,283	6.62	68,035
NUEVO LEON	101,400	7.17	727,038
OAXACA	6,491	7.18	46,570
PUEBLA	401,629	6.92	2,777,884
QUERETARO	21,776	6.6	143,774
QUINTANA ROO	1,021	8.12	8,287
SAN LUIS POTOSI	5,411	7.85	42,473
SINALOA	49,797	7.81	388,989
SONORA	114,465	8.08	924,809
TABASCO	1,502	7.59	11,395
TAMAULIPAS	352	8.49	2,990
TLAXCALA	780	7.29	5,687
VERACRUZ	19,859	8.83	175,302
YUCATAN	76,529	8.94	684,391
ZACATECAS	2,469	8.51	20,998
NACIONAL	1,787,942	7.29	13,036,939

Fuente: Elaborado por el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), Con Información de las delegaciones de la SAGARPA.

Nota: * No hay producción

Cuadro a. 3: Producción de huevo para plato 2010

ESTADO	PRODUCCIÓN (TONELADAS)	PRECIO (pesos por kilogramo)	VALOR DE LA PRODUCCIÓN (MILES DE PESOS)
AGUASCALIENTES	8,348	13.85	115,603
BAJA CALIFORNIA	7,327	12.47	91,396
BAJA CALIFORNIA SUR	456	18.49	8,430
CAMPECHE	3,949	17.07	67,432
COAHUILA	57,738	14.22	821,132
COLIMA	1,441	15.67	22,575
CHIAPAS	4,422	18.17	80,331
CHIHUAHUA	3,822	13.1	50,059
DISTRITO FEDERAL	146	15.2	2,217
DURANGO	84,943	11.15	947,107
GUANAJUATO	77,468	11.38	881,358
GUERRERO	10,467	13.85	144,914
HIDALGO	4,109	16.69	68,595
JALISCO	1,194,867	13.31	15,905,430
MEXICO	14,078	16.43	231,366
MICHOACAN	21,478	13.77	295,785
MORELOS	*	*	*
NAYARIT	13,042	11.67	152,143
NUEVO LEON	116,112	12.16	1,411,844
OAXACA	7,762	13.35	103,605
PUEBLA	481,752	11.76	5,663,744
QUERETARO	22,512	10.48	235,972
QUINTANA ROO	839	19.45	16,314
SAN LUIS POTOSI	2,658	12.34	32,800
SINALOA	40,632	13.94	566,458
SONORA	110,466	12.8	1,414,437
TABASCO	1,334	19.32	25,762
TAMAULIPAS	346	15.91	5,497
TLAXCALA	1,537	15.53	23,862
VERACRUZ	15,365	14.57	223,925
YUCATAN	69,301	18.2	1,261,440
ZACATECAS	2,660	13.15	34,972
NACIONAL	2,381,375	12.98	30,906,504

Fuente: Elaborado por el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), Con Información de las delegaciones de la SAGARPA.

Cuadro a. 4: Población ocupada general 2000.

ESTADOS	POBLACIÓN OCUPADA 2000		TOTAL	PORCENTAJE		PORCENTAJE CON RESPECTO A LA NACIONAL		
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	TOTAL
AGTES 1	209925	114662	324587	64.67%	35.33%	0.89%	1.01%	0.93%
B. C. NORTE 2	663388	332227	995615	66.63%	33.37%	2.81%	2.93%	2.85%
B. C SUR 3	113112	50648	163760	69.07%	30.93%	0.48%	0.45%	0.47%
CAMPECHE 4	171865	72404	244269	70.36%	29.64%	0.73%	0.64%	0.70%
COAHUILA 5	577469	267343	844812	68.35%	31.65%	2.45%	2.36%	2.42%
COLIMA 6	138658	71411	210069	66.01%	33.99%	0.59%	0.63%	0.60%
CHIAPAS 7	960767	335331	1296098	74.13%	25.87%	4.07%	2.96%	3.71%
CHIHUAHUA 8	771964	392830	1164794	66.27%	33.73%	3.27%	3.47%	3.34%
DTO. FEDERAL 9	2223704	1458892	3682596	60.38%	39.62%	9.43%	12.88%	10.55%
DURANGO 10	310345	140893	451238	68.78%	31.22%	1.32%	1.24%	1.29%
GUANAJUATO 11	1021448	488481	1509929	67.65%	32.35%	4.33%	4.31%	4.32%
GUERRERO 12	632005	294920	926925	68.18%	31.82%	2.68%	2.60%	2.65%
HIDALGO 13	518124	231379	749503	69.13%	30.87%	2.20%	2.04%	2.15%
JALISCO 14	1578725	828318	2407043	65.59%	34.41%	6.69%	7.31%	6.89%
EDO. MEXICO 15	3223309	1543723	4767032	67.62%	32.38%	13.66%	13.63%	13.65%
MICHOACÁN 16	886610	383200	1269810	69.82%	30.18%	3.76%	3.38%	3.64%
MORELOS 17	379643	204367	584010	65.01%	34.99%	1.61%	1.80%	1.67%
NAYARIT 18	222504	100289	322793	68.93%	31.07%	0.94%	0.89%	0.92%
NUEVO LEÓN 19	1030978	488116	1519094	67.87%	32.13%	4.37%	4.31%	4.35%
OAXACA 20	745076	341625	1086701	68.56%	31.44%	3.16%	3.02%	3.11%
PUEBLA 21	1204674	546182	1750856	68.80%	31.20%	5.11%	4.82%	5.01%
QUERETARO 22	317468	166202	483670	65.64%	34.36%	1.35%	1.47%	1.39%
QUINTANA ROO 23	250868	109068	359936	69.70%	30.30%	1.06%	0.96%	1.03%
SN. L. POTOSI 24	511097	219215	730312	69.98%	30.02%	2.17%	1.94%	2.09%
SINALOA 25	601317	269745	871062	69.03%	30.97%	2.55%	2.38%	2.49%
SONORA 26	553157	257238	810395	68.26%	31.74%	2.35%	2.27%	2.32%
TABASCO 27	449578	162561	612139	73.44%	26.56%	1.91%	1.44%	1.75%
TAMAULIPAS 28	690911	330373	1021284	67.65%	32.35%	2.93%	2.92%	2.92%
TLAXCALA 29	233810	100705	334515	69.90%	30.10%	0.99%	0.89%	0.96%
VERACRUZ 30	1697649	725013	2422662	70.07%	29.93%	7.20%	6.40%	6.94%
YUCATÁN 31	432281	195422	627703	68.87%	31.13%	1.83%	1.73%	1.80%
ZACATECAS 32	265793	105300	371093	71.62%	28.38%	1.13%	0.93%	1.06%
NACIONAL	23588222	11328083	34916305	67.56%	32.44%	100.00%	100.00%	100.00%

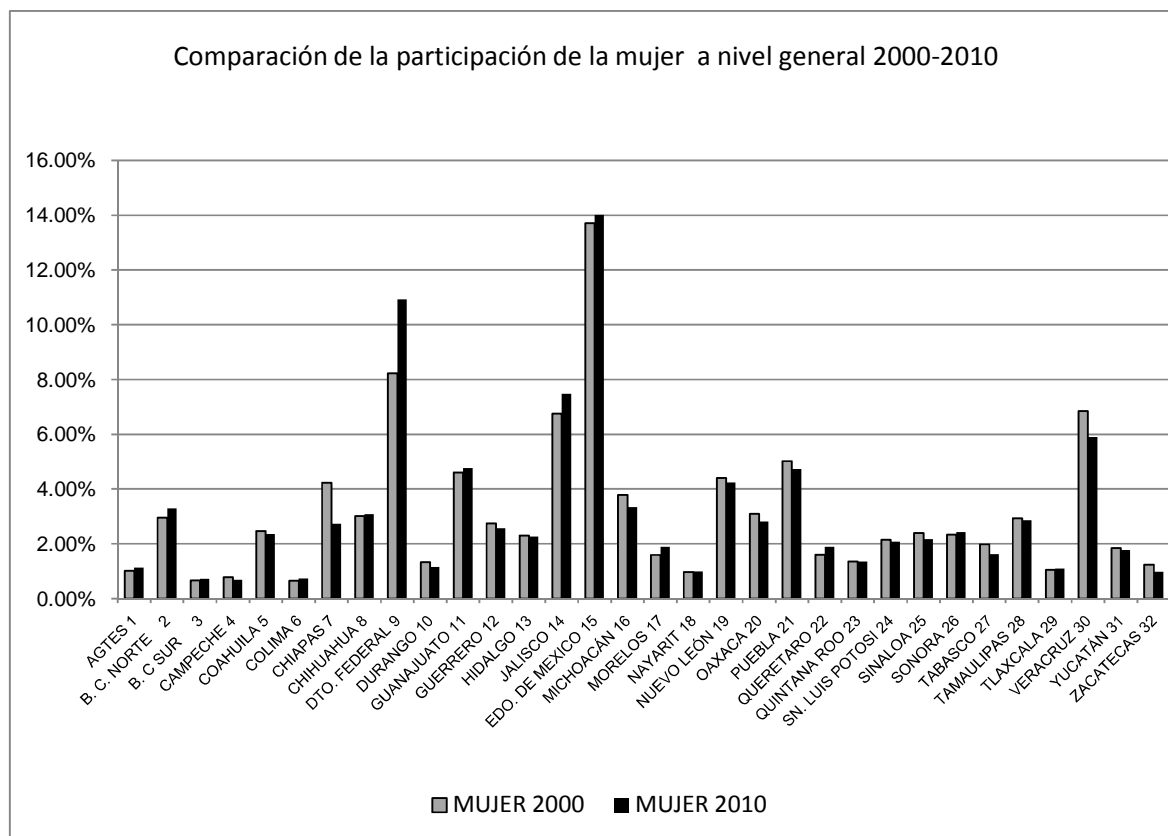
Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000, INEGI.

Cuadro a. 5: Población ocupada general 2010.

ESTADOS	POBLACIÓN OCUPADA 2010			PORCENTAJE		PORCENTAJE CON RESPECTO A LA NACIONAL		
	HOMBR E	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	HOMBR E	MUJER	TOTAL
AGTES 1	280311	167129	447440	62.65%	37.35%	1.01%	1.12%	1.05%
B. C. NORTE 2	822010	489387	1311397	62.68%	37.32%	2.95%	3.28%	3.07%
B. C SUR 3	181662	105699	287361	63.22%	36.78%	0.65%	0.71%	0.67%
CAMPECHE 4	217546	102093	319639	68.06%	31.94%	0.78%	0.69%	0.75%
COAHUILA 5	687385	350539	1037924	66.23%	33.77%	2.47%	2.35%	2.43%
COLIMA 6	179297	109816	289113	62.02%	37.98%	0.64%	0.74%	0.68%
CHIAPAS 7	1178543	406059	1584602	74.37%	25.63%	4.24%	2.72%	3.71%
CHIHUAHUA 8	838497	459939	1298436	64.58%	35.42%	3.01%	3.09%	3.04%
DTO. FEDERAL 9	2288361	1628362	3916723	58.43%	41.57%	8.22%	10.93%	9.17%
DURANGO 10	370485	172180	542665	68.27%	31.73%	1.33%	1.16%	1.27%
GUANAJUATO 11	1282646	710292	1992938	64.36%	35.64%	4.61%	4.77%	4.66%
GUERRERO 12	763826	383649	1147475	66.57%	33.43%	2.75%	2.57%	2.69%
HIDALGO 13	637645	336758	974403	65.44%	34.56%	2.29%	2.26%	2.28%
JALISCO 14	1880524	1113296	2993820	62.81%	37.19%	6.76%	7.47%	7.01%
EDO. DE MEXICO 15	3814217	2089561	5903778	64.61%	35.39%	13.71%	14.02%	13.82%
MICHOACÁN 16	1054317	498065	1552382	67.92%	32.08%	3.79%	3.34%	3.63%
MORELOS 17	443090	280790	723880	61.21%	38.79%	1.59%	1.88%	1.69%
NAYARIT 18	269387	146343	415730	64.80%	35.20%	0.97%	0.98%	0.97%
NUEVO LEÓN 19	1224405	632134	1856539	65.95%	34.05%	4.40%	4.24%	4.35%
OAXACA 20	861446	417889	1279335	67.34%	32.66%	3.10%	2.80%	2.99%
PUEBLA 21	1395455	705144	2100599	66.43%	33.57%	5.02%	4.73%	4.92%
QUERETARO 22	446543	281538	728081	61.33%	38.67%	1.60%	1.89%	1.70%
QUINTANA ROO 23	377459	200729	578188	65.28%	34.72%	1.36%	1.35%	1.35%
SN. LUIS POTOSI 24	597156	310109	907265	65.82%	34.18%	2.15%	2.08%	2.12%
SINALOA 25	663057	324032	987089	67.17%	32.83%	2.38%	2.17%	2.31%
SONORA 26	648071	361585	1009656	64.19%	35.81%	2.33%	2.43%	2.36%
TABASCO 27	550008	241645	791653	69.48%	30.52%	1.98%	1.62%	1.85%
TAMAULIPAS 28	817439	424827	1242266	65.80%	34.20%	2.94%	2.85%	2.91%
TLAXCALA 29	290532	162065	452597	64.19%	35.81%	1.04%	1.09%	1.06%
VERACRUZ 30	1905025	879271	2784296	68.42%	31.58%	6.85%	5.90%	6.52%
YUCATÁN 31	512838	264880	777718	65.94%	34.06%	1.84%	1.78%	1.82%
ZACATECAS 32	343611	145545	489156	70.25%	29.75%	1.23%	0.98%	1.14%
NACIONAL	27822794	14901350	42724144	65.12%	34.88%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

Gráfico a. 1: Comparación de la participación de la mujer en la población ocupada a nivel general 2000 y 2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Cuadro a. 6: Población ocupada en la avicultura 2000.

ESTADOS	POBLACIÓN OCUPADA AVICULTURA 2000			PORCENTAJE		PORCENTAJE CON RESPECTO A LA NACIONAL		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	TOTAL
AGTES 1	290	78	368	78.80%	21.20%	0.90%	0.89%	0.90%
B. C. NORTE 2	291	58	349	83.38%	16.62%	0.91%	0.66%	0.85%
B. C. SUR 3	56	0	56	100.00%	0.00%	0.17%	0.00%	0.14%
CAMPECHE 4	145	104	249	58.23%	41.77%	0.45%	1.19%	0.61%
COAHUILA 5	1387	201	1588	87.34%	12.66%	4.32%	2.30%	3.89%
COLIMA 6	79	13	92	85.87%	14.13%	0.25%	0.15%	0.23%
CHIAPAS 7	907	1411	2318	39.13%	60.87%	2.83%	16.13%	5.68%
CHIHUAHUA 8	255	55	310	82.26%	17.74%	0.79%	0.63%	0.76%
DTO. FEDERAL 9	327	30	357	91.60%	8.40%	1.02%	0.34%	0.87%
DURANGO 10	1373	193	1566	87.68%	12.32%	4.28%	2.21%	3.83%

GUANAJUATO 11	921	365	1286	71.62%	28.38%	2.87%	4.17%	3.15%
GUERRERO 12	257	117	374	68.72%	31.28%	0.80%	1.34%	0.92%
HIDALGO 13	601	217	818	73.47%	26.53%	1.87%	2.48%	2.00%
JALISCO 14	4943	1452	6395	77.29%	22.71%	15.40%	16.59%	15.66%
EDO. DE MEXICO 15	1455	437	1892	76.90%	23.10%	4.53%	4.99%	4.63%
MICHOACÁN 16	771	211	982	78.51%	21.49%	2.40%	2.41%	2.40%
MORELOS 17	1222	210	1432	85.34%	14.66%	3.81%	2.40%	3.51%
NAYARIT 18	367	41	408	89.95%	10.05%	1.14%	0.47%	1.00%
NUEVO LEÓN 19	2181	469	2650	82.30%	17.70%	6.80%	5.36%	6.49%
OAXACA 20	211	319	530	39.81%	60.19%	0.66%	3.65%	1.30%
PUEBLA 21	4648	888	5536	83.96%	16.04%	14.48%	10.15%	13.55%
QUERETARO 22	665	105	770	86.36%	13.64%	2.07%	1.20%	1.89%
QUINTANA ROO 23	24	29	53	45.28%	54.72%	0.07%	0.33%	0.13%
SN. LUIS POTOSI 24	566	125	691	81.91%	18.09%	1.76%	1.43%	1.69%
SINALOA 25	888	144	1032	86.05%	13.95%	2.77%	1.65%	2.53%
SONORA 26	1387	28	1415	98.02%	1.98%	4.32%	0.32%	3.46%
TABASCO 27	282	453	735	38.37%	61.63%	0.88%	5.18%	1.80%
TAMAULIPAS 28	116	33	149	77.85%	22.15%	0.36%	0.38%	0.36%
TLAXCALA 29	42	126	168	25.00%	75.00%	0.13%	1.44%	0.41%
VERACRUZ 30	2977	541	3518	84.62%	15.38%	9.28%	6.18%	8.61%
YUCATÁN 31	2242	221	2463	91.03%	8.97%	6.99%	2.53%	6.03%
ZACATECAS 32	218	76	294	74.15%	25.85%	0.68%	0.87%	0.72%
NACIONAL	32094	8750	40844	78.58%	21.42%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000, INEGI.

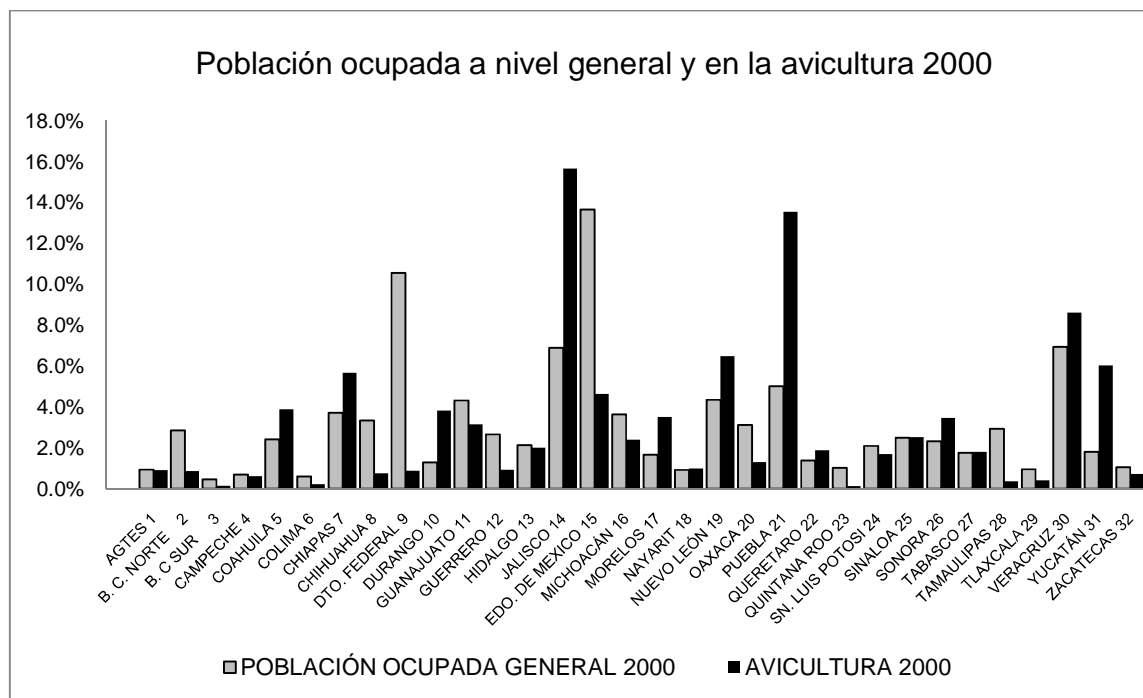
Cuadro a. 7: Población ocupada en la avicultura 2010.

ESTADOS	POBLACIÓN OCUPADA AVICULTURA 2010			PORCENTAJES		PORCENTAJE CON RESPECTO A LA NACIONAL		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	TOTAL
AGTES 1	433	102	535	80.93%	19.07%	1.44%	0.63%	1.15%
B. C. NORTE 2	379	0	379	100.00%	0.00%	1.26%	0.00%	0.82%
B. C SUR 3	233	0	233	100.00%	0.00%	0.77%	0.00%	0.50%
CAMPECHE 4	176	127	303	58.09%	41.91%	0.58%	0.78%	0.65%
COAHUILA 5	844	194	1038	81.31%	18.69%	2.80%	1.19%	2.24%
COLIMA 6	177	36	213	83.10%	16.90%	0.59%	0.22%	0.46%
CHIAPAS 7	1351	2134	3485	38.77%	61.23%	4.49%	13.14%	7.52%
CHIHUAHUA 8	267	56	323	82.66%	17.34%	0.89%	0.34%	0.70%
DTO. FEDERAL 9	247	74	321	76.95%	23.05%	0.82%	0.46%	0.69%
DURANGO 10	1165	164	1329	87.66%	12.34%	3.87%	1.01%	2.87%
GUANAJUATO 11	1374	442	1816	75.66%	24.34%	4.56%	2.72%	3.92%
GUERRERO 12	492	600	1092	45.05%	54.95%	1.63%	3.69%	2.36%

HIDALGO 13	920	504	1424	64.61%	35.39%	3.06%	3.10%	3.07%
JALISCO 14	4302	1327	5629	76.43%	23.57%	14.29%	8.17%	12.14%
EDO. DE MEXICO 15	1558	1086	2644	58.93%	41.07%	5.17%	6.69%	5.70%
MICHOACÁN 16	1109	1123	2232	49.69%	50.31%	3.68%	6.92%	4.82%
MORELOS 17	1096	324	1420	77.18%	22.82%	3.64%	2.00%	3.06%
NAYARIT 18	419	34	453	92.49%	7.51%	1.39%	0.21%	0.98%
NUEVO LEÓN 19	2145	228	2373	90.39%	9.61%	7.12%	1.40%	5.12%
OAXACA 20	462	1350	1812	25.50%	74.50%	1.53%	8.31%	3.91%
PUEBLA 21	2560	1349	3909	65.49%	34.51%	8.50%	8.31%	8.43%
QUERETARO 22	1247	220	1467	85.00%	15.00%	4.14%	1.35%	3.16%
QUINTANA ROO 23	62	184	246	25.20%	74.80%	0.21%	1.13%	0.53%
SN. LUIS POTOSI 24	723	217	940	76.91%	23.09%	2.40%	1.34%	2.03%
SINALOA 25	622	372	994	62.58%	37.42%	2.07%	2.29%	2.14%
SONORA 26	922	210	1132	81.45%	18.55%	3.06%	1.29%	2.44%
TABASCO 27	588	894	1482	39.68%	60.32%	1.95%	5.50%	3.20%
TAMAULIPAS 28	210	57	267	78.65%	21.35%	0.70%	0.35%	0.58%
TLAXCALA 29	181	377	558	32.44%	67.56%	0.60%	2.32%	1.20%
VERACRUZ 30	1963	2056	4019	48.84%	51.16%	6.52%	12.66%	8.67%
YUCATÁN 31	1496	343	1839	81.35%	18.65%	4.97%	2.11%	3.97%
ZACATECAS 32	388	56	444	87.39%	12.61%	1.29%	0.34%	0.96%
NACIONAL	30111	16240	46351	64.96%	35.04%	100.00%	100.00%	100.00%

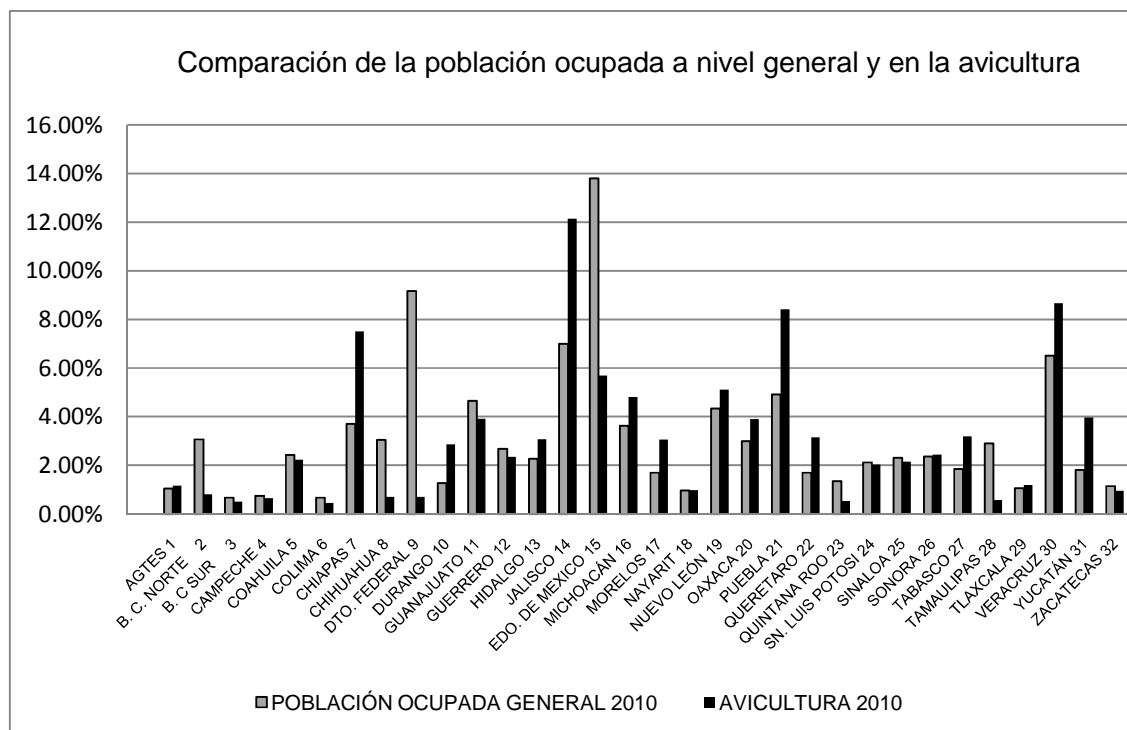
Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

Gráfica a. 2: Población ocupada nivel general y en la avicultura 2000.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000, INEGI.

Gráfico a. 3: Comparación de la población ocupada a nivel general y en la avicultura 2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

Cuadro a. 8: Variación porcentual en la población ocupada a nivel general y en la avicultura 2000-2010

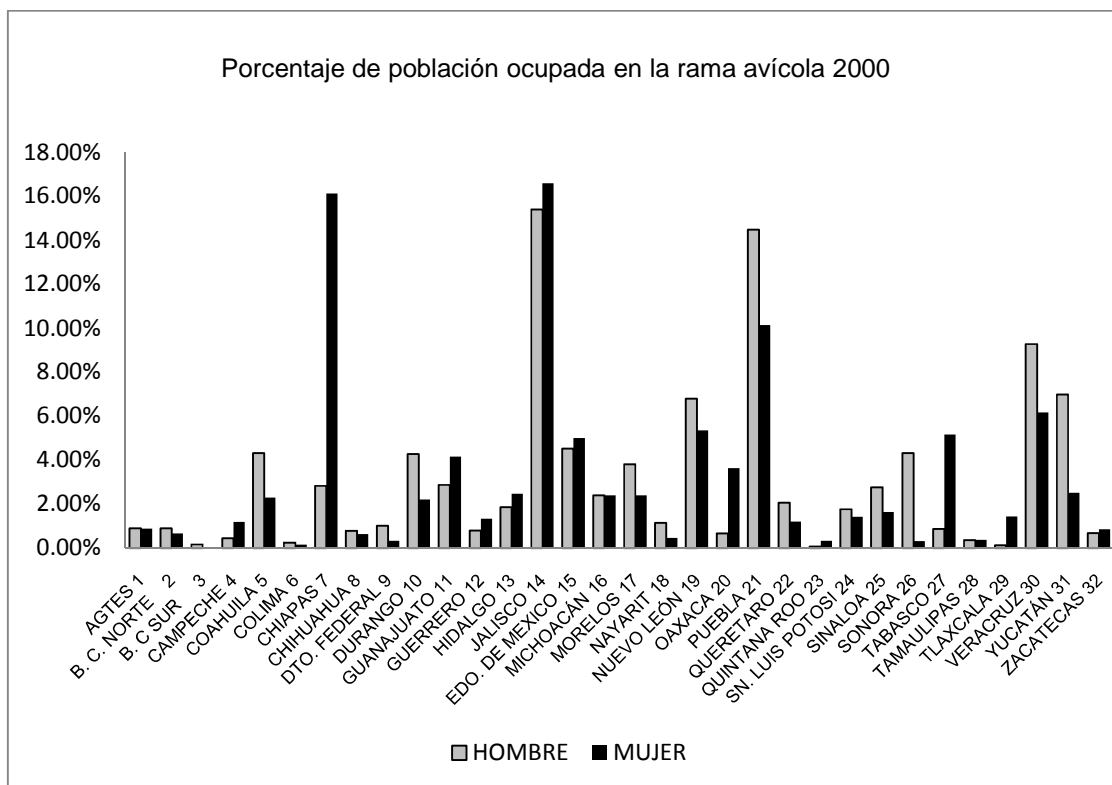
Estados	Variación en población ocupada general	Variación avicultura
AGTES 1	12.66%	28.11%
B. C. NORTE 2	7.65%	-4.31%
B. C. SUR 3	43.41%	266.64%
CAMPECHE 4	6.94%	7.23%
COAHUILA 5	0.41%	-42.40%
COLIMA 6	12.48%	104.01%
CHIAPAS 7	-0.08%	32.48%
CHIHUAHUA 8	-8.90%	-8.19%
DTO. FEDERAL 9	-13.08%	-20.77%
DURANGO 10	-1.72%	-25.22%
GUANAJUATO 11	7.87%	24.44%
GUERRERO 12	1.17%	157.29%
HIDALGO 13	6.25%	53.40%
JALISCO 14	1.65%	-22.44%

EDO. DE MEXICO 15	1.21%	23.14%
MICHOACÁN 16	-0.09%	100.29%
MORELOS 17	1.30%	-12.62%
NAYARIT 18	5.25%	-2.16%
NUEVO LEÓN 19	-0.12%	-21.09%
OAXACA 20	-3.79%	201.27%
PUEBLA 21	-1.95%	-37.78%
QUERETARO 22	23.02%	67.88%
QUINTANA ROO 23	31.28%	309.00%
SN. LUIS POTOSI 24	1.53%	19.87%
SINALOA 25	-7.39%	-15.13%
SONORA 26	1.82%	-29.50%
TABASCO 27	5.69%	77.68%
TAMAULIPAS 28	-0.59%	57.90%
TLAXCALA 29	10.57%	192.68%
VERACRUZ 30	-6.08%	0.67%
YUCATÁN 31	1.26%	-34.21%
ZACATECAS 32	7.73%	33.08%

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Nota: los valores positivos significan que fue mayor el porcentaje en el año 2010 y los negativos lo contrario

Gráfico a. 4: Porcentaje de la población ocupada en la avicultura por género, 2000.



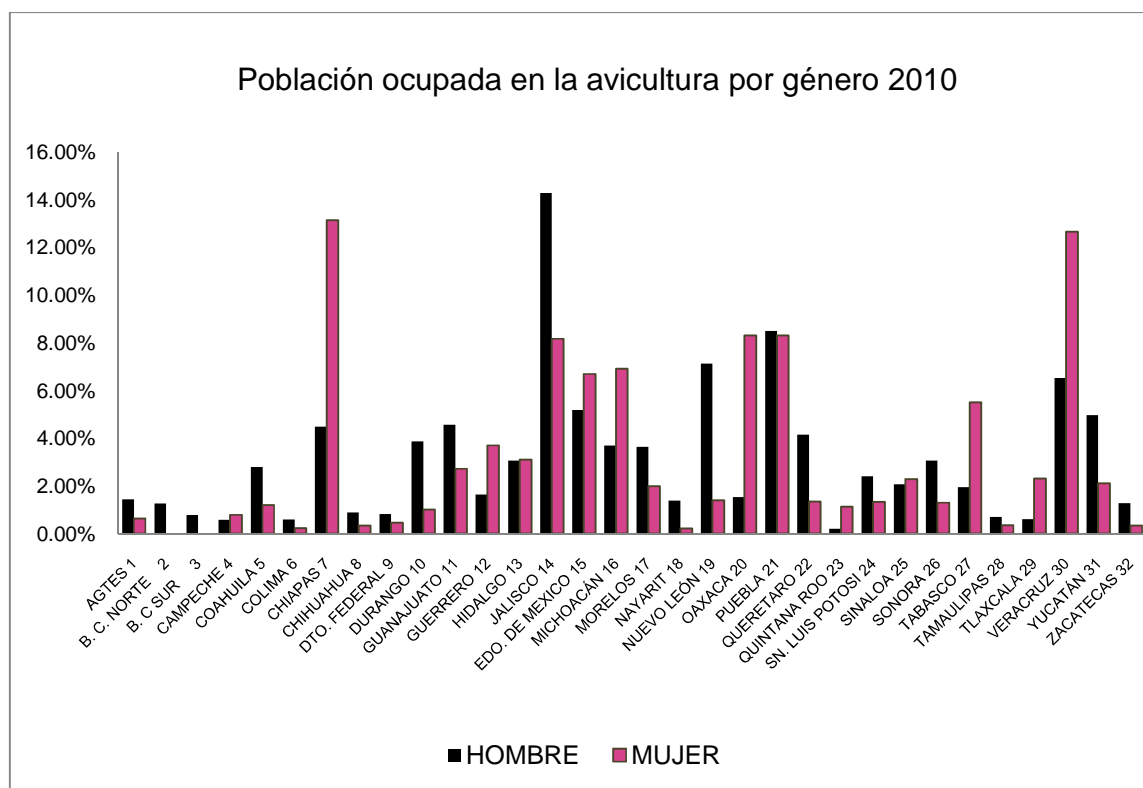
Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000, INEGI.

Cuadro a. 9: Porcentajes de la población ocupada en la avicultura por género, 2000-2010.

ESTADOS	AVICULTURA 2000		AVICULTURA 2010	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
AGTES 1	0.90%	0.89%	1.44%	0.63%
B. C. NORTE 2	0.91%	0.66%	1.26%	0.00%
B. C. SUR 3	0.17%	0.00%	0.77%	0.00%
CAMPECHE 4	0.45%	1.19%	0.58%	0.78%
COAHUILA 5	4.32%	2.30%	2.80%	1.19%
COLIMA 6	0.25%	0.15%	0.59%	0.22%
CHIAPAS 7	2.83%	16.13%	4.49%	13.14%
CHIHUAHUA 8	0.79%	0.63%	0.89%	0.34%
DTO. FEDERAL 9	1.02%	0.34%	0.82%	0.46%
DURANGO 10	4.28%	2.21%	3.87%	1.01%
GUANAJUATO 11	2.87%	4.17%	4.56%	2.72%
GUERRERO 12	0.80%	1.34%	1.63%	3.69%
HIDALGO 13	1.87%	2.48%	3.06%	3.10%
JALISCO 14	15.40%	16.59%	14.29%	8.17%
EDO. DE MEXICO 15	4.53%	4.99%	5.17%	6.69%
MICHOACÁN 16	2.40%	2.41%	3.68%	6.92%
MORELOS 17	3.81%	2.40%	3.64%	2.00%
NAYARIT 18	1.14%	0.47%	1.39%	0.21%
NUEVO LEÓN 19	6.80%	5.36%	7.12%	1.40%
OAXACA 20	0.66%	3.65%	1.53%	8.31%
PUEBLA 21	14.48%	10.15%	8.50%	8.31%
QUERETARO 22	2.07%	1.20%	4.14%	1.35%
QUINTANA ROO 23	0.07%	0.33%	0.21%	1.13%
SN. LUIS POTOSI 24	1.76%	1.43%	2.40%	1.34%
SINALOA 25	2.77%	1.65%	2.07%	2.29%
SONORA 26	4.32%	0.32%	3.06%	1.29%
TABASCO 27	0.88%	5.18%	1.95%	5.50%
TAMAULIPAS 28	0.36%	0.38%	0.70%	0.35%
TLAXCALA 29	0.13%	1.44%	0.60%	2.32%
VERACRUZ 30	9.28%	6.18%	6.52%	12.66%
YUCATÁN 31	6.99%	2.53%	4.97%	2.11%
ZACATECAS 32	0.68%	0.87%	1.29%	0.34%
NACIONAL	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000-2010, INEGI.

Gráfico a. 5: Población ocupada en la avicultura por género 2010



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

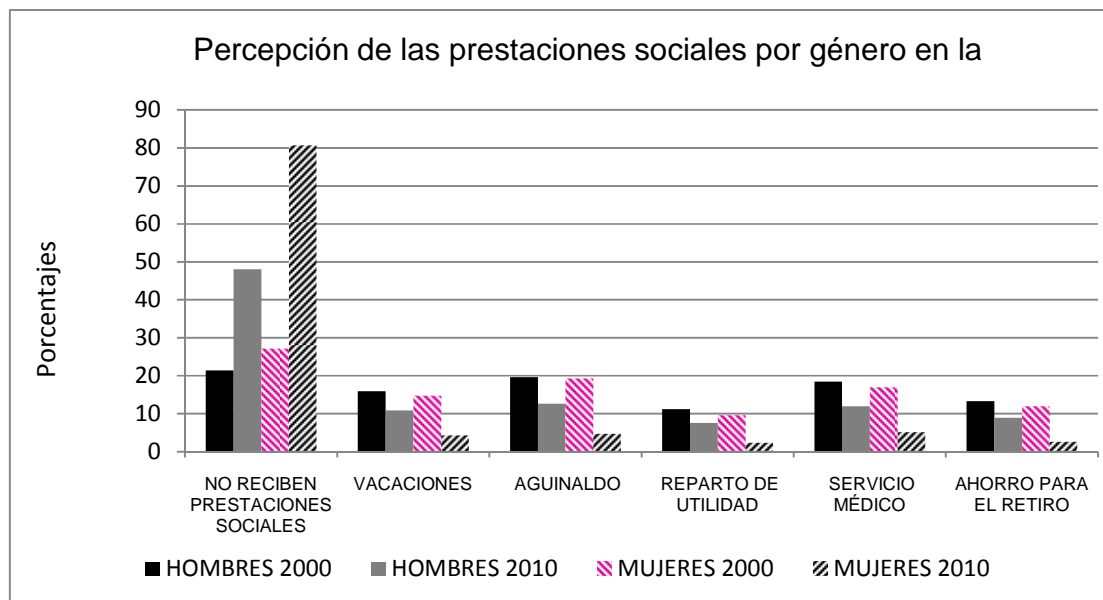
A) Flexibilidad

Cuadro a. 10: Percepción de las prestaciones sociales a nivel nacional en la avicultura 2000 y 2010 y la variación porcentual.

PRESTACIONES	HOMBRES		VARIACIÓN PORCENTUAL	MUJERES		VARIACIÓN PORCENTUAL
	2000	2010		2000	2010	
NO RECIBEN PRESTACIONES SOCIALES	21.40%	48.08%	125%	27.18%	80.76%	197%
AGUINALDO	19.63%	12.67%	-35%	19.32%	4.80%	-75%
SERVICIO MÉDICO	18.46%	11.97%	-35%	16.97%	5.18%	-69%
VACACIONES	15.95%	10.81%	-32%	14.79%	4.33%	-71%
AHORRO PARA EL RETIRO	13.31%	8.91%	-33%	12.06%	2.59%	-79%
REPARTO DE UTILIDAD	11.25%	7.57%	-33%	9.68%	2.35%	-76%

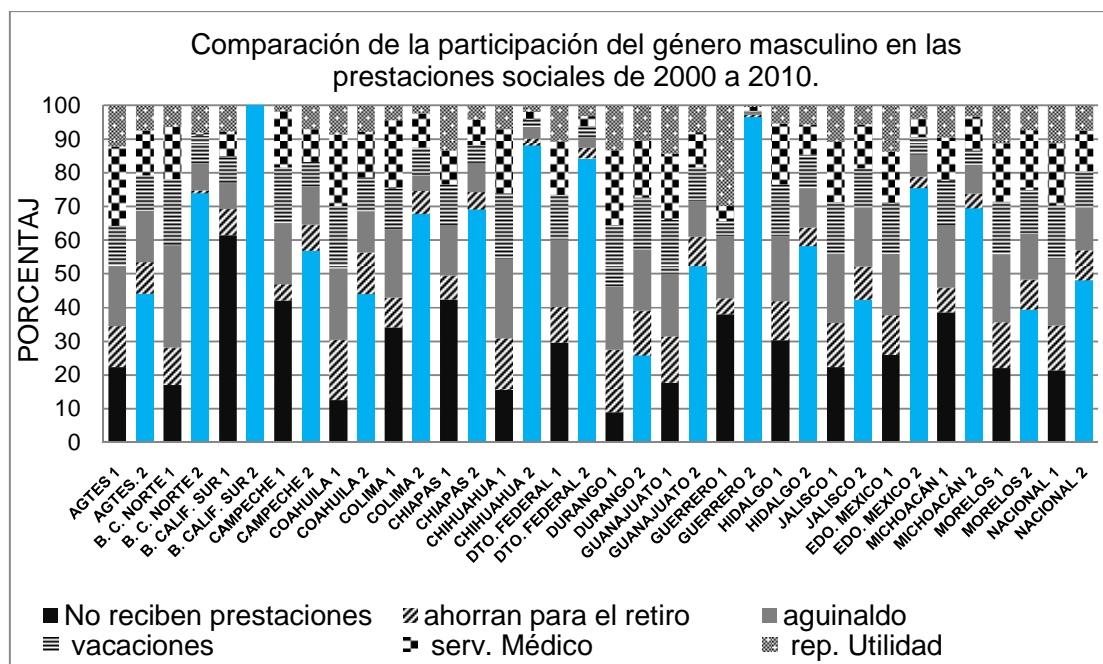
Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Gráfico a. 6: Percepción de prestaciones sociales por género en la avicultura 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

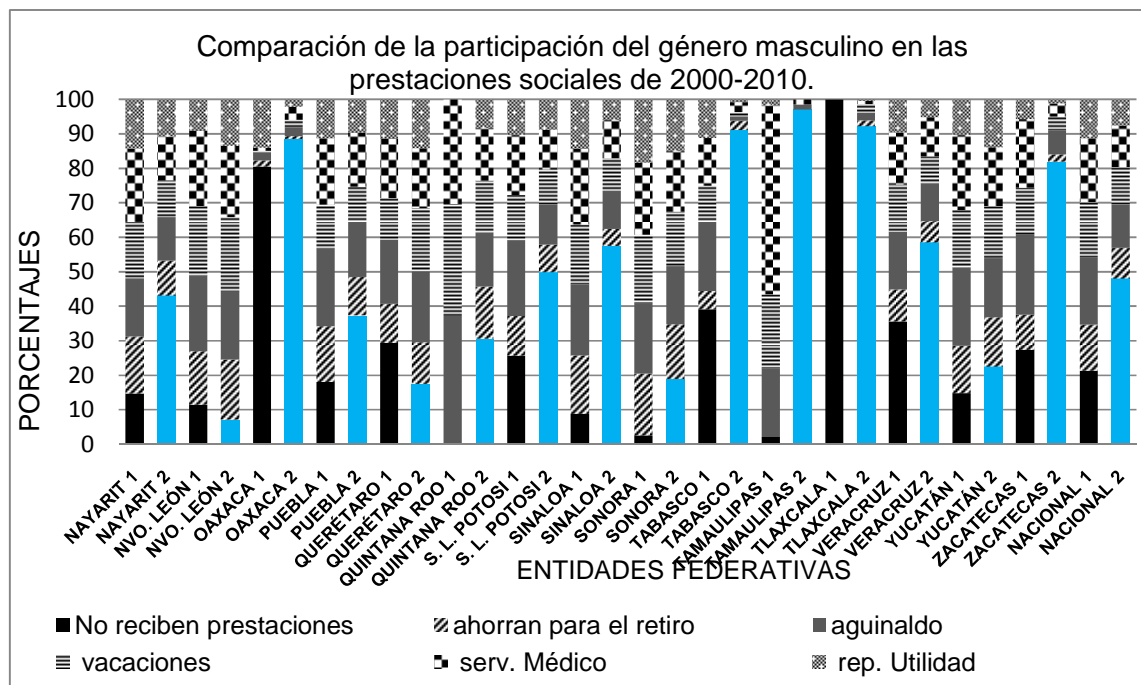
Gráfico a. 7-1: Comparación de la participación del género masculino en las prestaciones sociales de 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

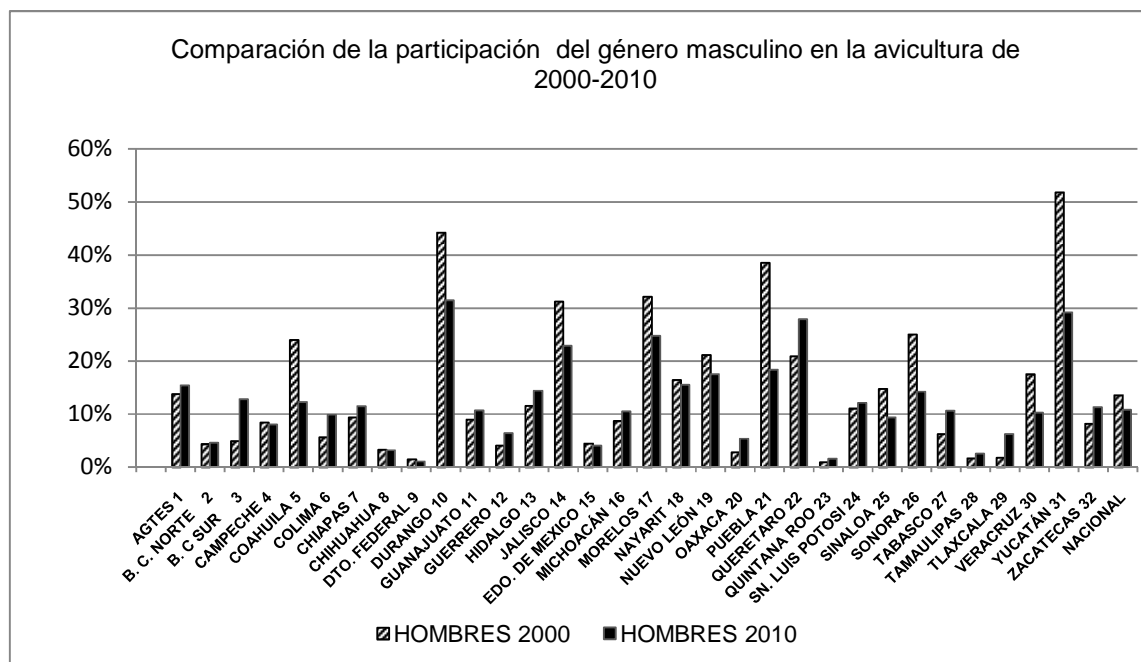
Nota: Agtes. 1 significa año 2000 y Agtes. 2 significa año 2010 y así sucesivamente.

Gráfico a. 8: Comparación de la participación del género masculino en las prestaciones sociales de 2000-2010.



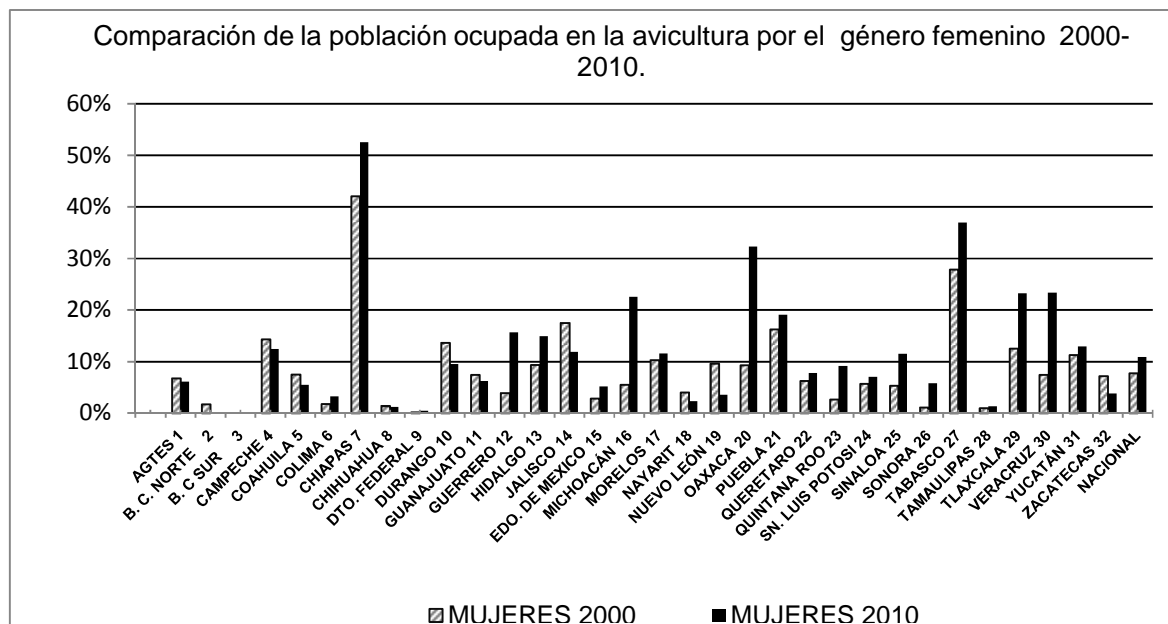
Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Gráfico a. 9: Comparación de la participación del género masculino en la avicultura de 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Gráfico a. 10: Comparación de la población ocupada en la avicultura por el género femenino 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Cuadro a.11: TMCA de la participación por género en la situación de trabajo como “Empleado u obrero”, en la avicultura de 2000-2010.

Empleado u obrero	Hombres	Mujeres	Total
B. C. NORTE 2	-2.13	*	-2.13
B. C SUR 3	-6.00	*	-6.00
CAMPECHE 4	3.42	*	3.42
QUINTANA ROO 23	11.17	*	15.85
MICHOACÁN 16	4.68	35.85	13.12
TLAXCALA 29	8.39	34.93	11.78
SONORA 26	-4.27	22.22	-2.31
CHIHUAHUA 8	-10.74	17.46	-8.99
OAXACA 20	-0.11	14.87	2.58
QUERETARO 22	7.62	13.21	7.97
CHIAPAS 7	5.62	10.81	5.93
AGTES 1	4.66	3.21	4.40
TAMAULIPAS 28	-1.14	1.44	-0.52
ZACATECAS 32	-1.53	0.84	-1.18

NACIONAL	-2.64	-0.05	-2.28
SINALOA 25	-4.97	-0.75	-4.35
SN. LUIS POTOSI 24	0.85	-2.14	0.63
NAYARIT 18	0.56	-2.31	0.33
JALISCO 14	-3.79	-2.58	-3.49
COLIMA 6	-1.63	-2.59	-1.76
GUERRERO 12	-4.87	-3.31	-4.69
HIDALGO 13	1.91	-3.36	1.22
VERACRUZ 30	-6.66	-3.63	-6.38
PUEBLA 21	-6.72	-4.10	-6.49
COAHUILA 5	-6.32	-4.52	-6.03
NUEVO LEÓN 19	1.69	-5.08	0.72
DURANGO 10	-3.28	-5.72	-3.55
EDO. DE MEXICO 15	-2.81	-6.47	-2.93
MORELOS 17	-2.58	-7.67	-3.02
GUANAJUATO 11	-0.10	-8.10	-1.63
TABASCO 27	7.13	-9.20	5.81
YUCATÁN 31	-4.93	-14.87	-5.20
DTO. FEDERAL 9	-11.59	-100.00	-12.15

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Nota ordenado de mayor a menor por mujeres.

Cuadro a.12: TMCA de la participación por género en la situación de trabajo como “Jornalero o peón”, en la avicultura de 2000-2010.

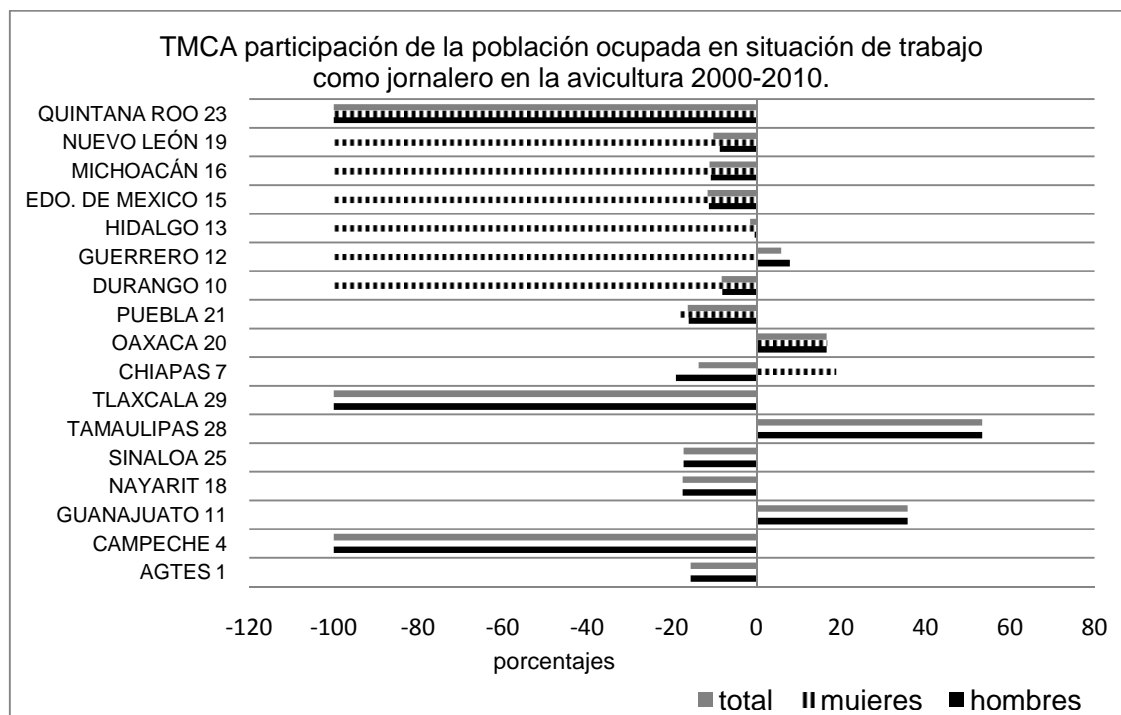
Jornalero o peón	Hombres	Mujeres	Total
AGTES 1	-15.58	*	-15.58
B. C. NORTE 2	0.96	*	0.96
B. C SUR 3	*	*	*
CAMPECHE 4	-100.00	*	-100.00
COAHUILA 5	-13.84	*	-13.84
COLIMA 6	*	*	*
CHIHUAHUA 8	-6.70	*	-6.70
DTO. FEDERAL 9	*	*	*
GUANAJUATO 11	35.80	*	35.80
MORELOS 17	-9.77	*	-9.77
NAYARIT 18	-17.51	*	-17.51
QUERETARO 22	3.85	*	5.12
SINALOA 25	-17.28	*	-17.28

SONORA 26	-6.53	*	-6.06
TABASCO 27	5.14	*	5.14
TAMAULIPAS 28	53.37	*	53.37
TLAXCALA 29	-100.00	*	-100.00
YUCATÁN 31	-6.00	*	-5.67
ZACATECAS 32	-14.65	*	-16.40
CHIAPAS 7	-19.04	18.80	-13.70
OAXACA 20	16.58	16.65	16.59
JALISCO 14	6.05	2.71	5.48
VERACRUZ 30	-15.00	0.00	-14.92
SN. LUIS POTOSI 24	-9.89	-4.59	-9.51
NACIONAL	-6.33	-5.83	-6.29
PUEBLA 21	-16.05	-18.14	-16.27
DURANGO 10	-8.09	-100.00	-8.20
GUERRERO 12	7.89	-100.00	5.88
HIDALGO 13	-0.44	-100.00	-1.51
EDO. DE MEXICO 15	-11.23	-100.00	-11.65
MICHOACÁN 16	-10.84	-100.00	-11.13
NUEVO LEÓN 19	-8.64	-100.00	-10.23
QUINTANA ROO 23	-100.00	-100.00	-100.00

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Nota ordenado de mayor a menor por mujeres.

Gráfico a.11: TMCA de la participación por género en la situación de trabajo como “Jornalero o peon”, en la avicultura de 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Cuadro a.13: TMCA de la participación por género en la situación de trabajo como “Trabajador (a) por su cuenta propia o negocio propio”, en la avicultura de 2000-2010.

TRABAJADOR(A) POR SU CUENTA o NEGOCIO PROPIO	Hombres	Mujeres	Total
B. C SUR 3	19.35	*	19.35
COLIMA 6	*	*	*
CHIHUAHUA 8	10.53	*	12.86
NAYARIT 18	-8.88	*	-5.76
QUINTANA ROO 23	*	*	*
SONORA 26	9.54	*	10.72
TABASCO 27	*	*	*
TAMAULIPAS 28	1.75	*	7.32

VERACRUZ 30	9.65	33.44	20.92
QUERETARO 22	3.89	27.66	11.76
TLAXCALA 29	24.91	23.28	23.81
SINALOA 25	9.23	22.37	15.07
OAXACA 20	9.00	20.26	16.56
CHIAPAS 7	10.28	18.97	16.68
NACIONAL	9.66	17.00	13.19
EDO. DE MEXICO 15	3.89	16.61	9.04
MORELOS 17	15.57	15.21	15.32
YUCATÁN 31	-0.54	14.97	7.60
GUERRERO 12	13.53	14.94	14.30
AGTES 1	*	12.71	23.58
PUEBLA 21	15.94	12.40	13.37
DTO. FEDERAL 9	-2.33	12.37	3.11
NUEVO LEÓN 19	-5.71	11.61	-3.97
HIDALGO 13	8.08	10.40	9.14
JALISCO 14	5.54	10.06	6.21
SN. LUIS POTOSI 24	35.91	9.49	15.37
DURANGO 10	21.82	8.84	15.98
CAMPECHE 4	7.83	7.95	7.91
GUANAJUATO 11	30.16	7.41	19.88
COAHUILA 5	13.16	3.82	11.75
MICHOACÁN 16	4.68	2.03	3.52
ZACATECAS 32	27.28	1.64	20.48
B. C. NORTE 2	21.65	-100.00	6.17

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Nota ordenado de mayor a menor por mujeres.

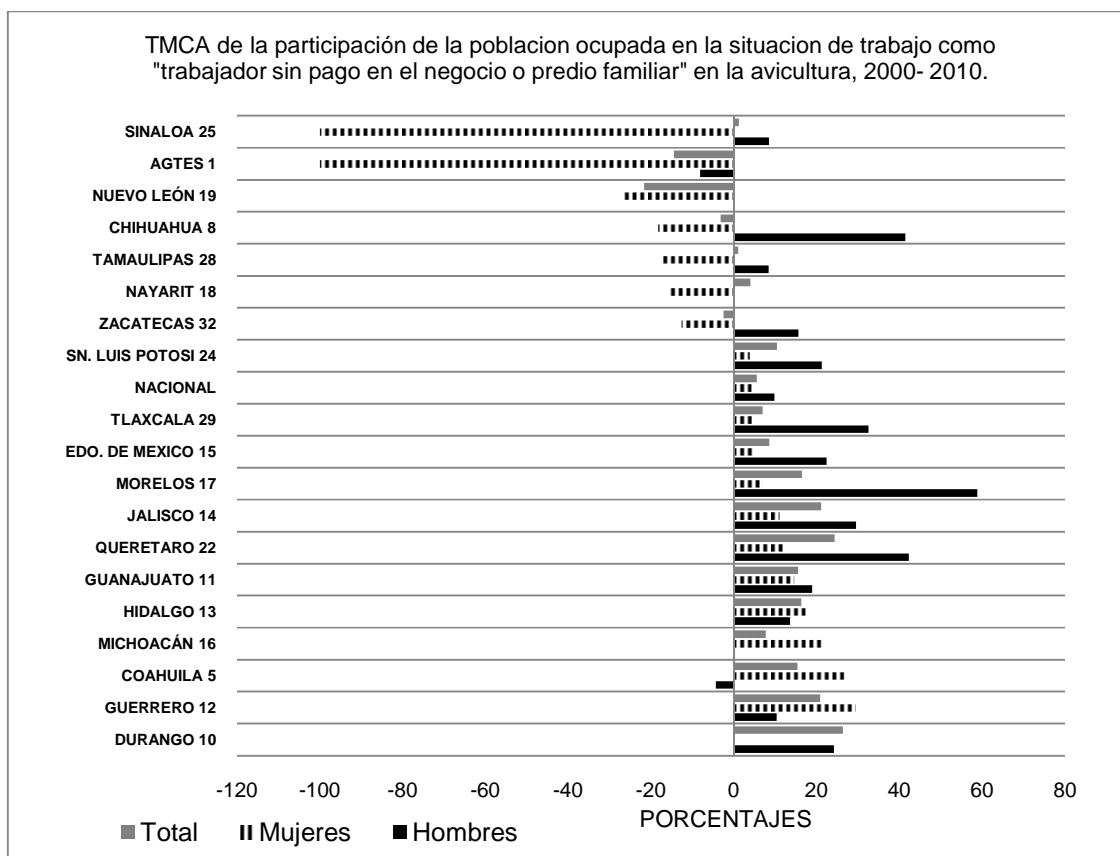
Cuadro a.14: TMCA de la participación por género en la situación de trabajo como “trabajador (a) sin pago en el negocio o predio familiar”, en la avicultura de 2000-2010.

TRABAJADOR (A) SIN PAGO EN EL NEGOCIO O PREDIO FAMILIAR	Hombres	Mujeres	Total
B. C. NORTE 2	1.55	*	1.55
B. C SUR 3	*	*	*
COLIMA 6	*	*	*
DTO. FEDERAL 9	2.20	*	4.78
DURANGO 10	24.10	*	26.31
GUERRERO 12	10.35	29.41	20.85
COAHUILA 5	-4.42	26.71	15.37
MICHOACÁN 16	0.25	21.19	7.72
HIDALGO 13	13.60	17.35	16.31
GUANAJUATO 11	18.94	14.55	15.46
QUERETARO 22	42.28	12.41	24.32
JALISCO 14	29.49	11.04	21.04
OAXACA 20	14.17	10.41	10.86
TABASCO 27	-4.45	9.16	6.56
SONORA 26	-12.38	8.84	-4.81
MORELOS 17	58.80	6.88	16.43
VERACRUZ 30	4.18	6.35	5.87
EDO. DE MEXICO 15	22.42	4.93	8.55
PUEBLA 21	1.87	4.61	4.17
TLAXCALA 29	32.49	4.37	6.93
NACIONAL	9.75	4.30	5.54
SN. LUIS POTOSI 24	21.19	3.79	10.41
YUCATÁN 31	2.05	3.28	2.85
QUINTANA ROO 23	*	-3.05	1.26
CHIAPAS 7	7.04	-3.68	-3.07
CAMPECHE 4	10.98	-7.55	-1.39
ZACATECAS 32	15.57	-12.63	-2.53
NAYARIT 18	*	-15.92	3.93
TAMAULIPAS 28	8.38	-17.28	1.03
CHIHUAHUA 8	41.42	-18.33	-3.20
NUEVO LEÓN 19	*	-26.92	-21.67
AGTES 1	-8.12	-100.00	-14.48
SINALOA 25	8.45	-100.00	1.18

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000 y 2010, INEGI.

Nota ordenado de mayor a menor por mujeres.

Gráfico a.12: TMCA de la participación por género en la situación de trabajo como “trabajador (a) sin pago en el negocio o predio familiar”, en la avicultura de 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda, 2000-2010, INEGI.

B) Segregación

Cuadro a. 15: Ponderación de índices 2000.

ESTADOS	ID	MSS	IP
AGUASCALIENTES	0.376	0.376	0.376
BAJA CALIFORNIA NORTE	0.931	0.931	0.931
BAJA CALIFORNIA SUR	1	1	1
CAMPECHE	0.752	0.752	0.752
COAHUILA	0.191	0.191	0.191
COLIMA	0.000	0.000	0.000
CHIAPAS	0.808	0.808	0.808
CHIHUAHUA	0.960	0.960	0.960
DISTRITO FEDERAL	0.444	0.444	0.444
DURANGO	0.125	0.125	0.125
GUANAJUATO	0.235	0.235	0.235
GUERRERO	0.448	0.448	0.448
HIDALGO	0.400	0.400	0.400
JALISCO	0.073	0.073	0.073
MEXICO	0.664	0.664	0.664
MICHOACAN	0.482	0.482	0.482
MORELOS	0.359	0.359	0.359
NAYARIT	0.415	0.415	0.415
NUEVO LEON	0.082	0.082	0.082
OAXACA	0.487	0.487	0.487
PUEBLA	0.519	0.519	0.519
QUERETARO	0.588	0.588	0.588
QUINTANA ROO	0.708	0.708	0.708
SAN LUIS POTOSI	0.627	0.627	0.627
SINALOA	0.240	0.240	0.240
SONORA	0.163	0.163	0.163
TABASCO	0.545	0.545	0.545
TAMAULIPAS	0.460	0.460	0.460
TLAXCALA	0.762	0.762	0.762
VERACRUZ	0.536	0.536	0.536
YUCATAN	0.517	0.517	0.517
ZACATECAS	0.473	0.473	0.473
NACIONAL	0.445	0.445	0.445

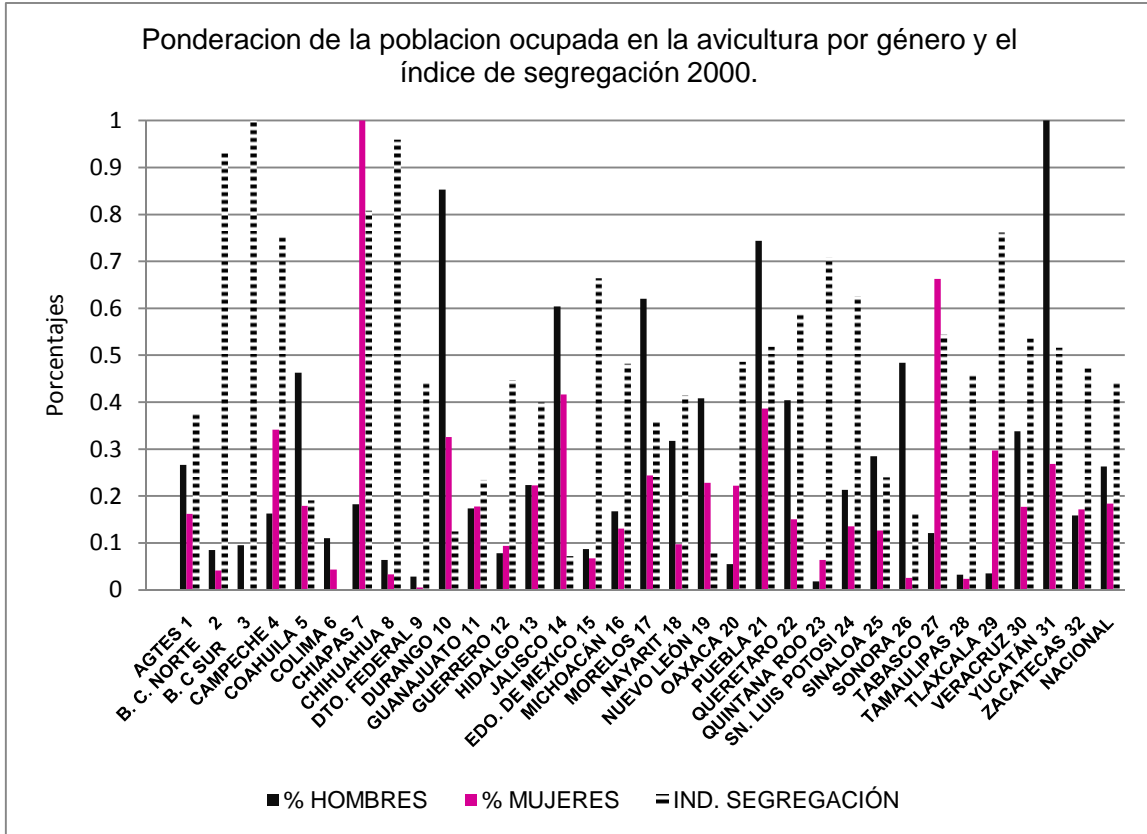
Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000, INEGI.

Cuadro a. 16: Índices ponderados 2010.

ESTADOS	ID	MSS	IP
AGUASCALIENTES	0.271	0.271	0.271
BAJA CALIFORNIA	1	1	1
BAJA CALIFORNIA SUR	1	1	1
CAMPECHE	0.517	0.517	0.517
COAHUILA	0.322	0.322	0.322
COLIMA	0.400	0.400	0.400
CHIAPAS	0.675	0.675	0.675
CHIHUAHUA	0.080	0.080	0.080
DISTRITO FEDERAL	0.626	0.626	0.626
DURANGO	0.285	0.285	0.285
GUANAJUATO	0.451	0.451	0.451
GUERRERO	0.311	0.311	0.311
HIDALGO	0.528	0.528	0.528
JALISCO	0.124	0.124	0.124
MEXICO	0.499	0.499	0.499
MICHOACAN	0.230	0.230	0.230
MORELOS	0.631	0.631	0.631
NAYARIT	0.317	0.317	0.317
NUEVO LEON	0.103	0.103	0.103
OAXACA	0.306	0.306	0.306
PUEBLA	0.652	0.652	0.652
QUERETARO	0.445	0.445	0.445
QUINTANA ROO	0.756	0.756	0.756
SAN LUIS POTOSI	0.594	0.594	0.594
SINALOA	0.500	0.500	0.500
SONORA	0.121	0.121	0.121
TABASCO	0.523	0.523	0.523
TAMAULIPAS	0.471	0.471	0.471
TLAXCALA	0.228	0.228	0.228
VERACRUZ	0.578	0.578	0.578
YUCATAN	0.840	0.840	0.840
ZACATECAS	0.220	0.220	0.220
NACIONAL	0.483	0.483	0.483

Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2010, INEGI.

Gráfico a. 13: Ponderación de la población ocupada en la avicultura por género y el índice de segregación 2000.



Fuente: elaboración propia con base en Censo de Población y Vivienda año 2000, INEGI.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA AVICULTURA MEXICANA

Reyna Zárate Pérez,¹ Gilberto Aboites Manrique, Alessandro Bonanno, Francisco Martínez y M.C. Juana Delgadillo.

El trabajo trata de la flexibilidad laboral de la mujer en la avicultura mexicana, destacando la importancia que ha tenido en las últimas dos décadas, situación que por la temporalidad del fenómeno, permite vincular la problemática con la realidad global de los mercados.

En los últimos años, el término flexibilidad laboral lo han aplicado las empresas con el objetivo de reducir el poder de los trabajadores y sus organizaciones, debilitando el poder de los trabajadores y sus sindicatos. Refiere a mecanismos diversos a través de los cuales el capital subordina al trabajo mediante nuevas reglas de organización de la producción, tales que aumentan la productividad del trabajador y a la empresa le permiten adaptarse a las cambiantes reglas del mercado, lo cual se interpreta como una nueva estrategia de valorización del capital a costa del trabajo, que cuestiona las condiciones históricas existentes durante el fordismo. Tiene como premisa una reestructuración laboral anclada en la tecnología, lo cual implica modificaciones en los mecanismos de control del trabajo por parte del capital sin que a la par se den condiciones de bienestar social para el trabajo.

En la avicultura el empleo femenino se ha incrementado a la par con una caída en el empleo de jóvenes varones. Para las mujeres la flexibilidad laboral ha causado un gran impacto, propiciando un aumento en la oferta de mano de obra barata en tiempos, parcial, temporal y ocasional, por las ventajas que existe al ser compatibles con las responsabilidades familiares y, paradójicamente aunque las condiciones laborales son menores a las existentes anteriormente, para las mujeres constituyen un logro pues con lleva un trabajo de carácter permanente.

Los resultados parten de un análisis estadístico con fundamento en la base de datos de los censos de los años 2000 y 2010, medición de las tasas medias de crecimiento anual en los tipos de contratos para ver la incidencia de la flexibilidad sobre todo en el género femenino y los índices de segregación utilizando los siguientes: Índice de Disimilitud, Indicador de segregación de Moir y Selby Smith

¹ Estudiante de la carrera de Lic. En Economía Agrícola y Agronegocios de la UAAAN, Saltillo Coahuila, e-mail reyna_83@msn.com; los doctores Aboites, Bonnano, Martínez y Delgadillo son asesores de la investigación de la tesis.

(MMS o WE), Índice de MacLachlan (IP). Los resultados obtenidos fueron que la participación de la mujer en la avicultura ha ido en crecimiento y además son las más preponderantemente afectadas por el fenómeno de la flexibilidad al variar el tipo de la relación del contrato de trabajo de pasar de “empleados a trabajadores por su cuenta propia”; en la segregación ocupacional resalta gran discriminación de la mujer y en las entidades federativas donde hay más participación de ellas hay más segregación favoreciendo a las mujeres, a nivel nacional mexicana, el fenómeno de la segregación es alto a pesar de que se dispone de un modelo flexible en la incorporación al trabajo.

Palabras claves: Flexibilidad laboral, mujer, segregación ocupacional, avicultura, mexicana