



Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>

TESIS DOCTORAL

“Mercados de trabajo agrícola, redes sociales y segmentación. El caso de la producción de tomate de invernadero en el Sur de Nayarit, México.”

EMMA LORENA SIFUENTES OCEGUEDA

Directores de tesis:

Dr. Antonio Martín Artiles | Dr. Joan Miquel Verd Pericàs

Programa de Doctorado en Sociología
Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología



Universitat Autònoma
de Barcelona

TESIS DOCTORAL

“Mercados de trabajo agrícola, redes sociales y segmentación. El caso de la producción de tomate de invernadero en el Sur de Nayarit, México.”

EMMA LORENA SIFUENTES OCEGUEDA

Directores de tesis:

Dr. Antonio Martín Artiles | Dr. Joan Miquel Verd Pericàs

Programa de Doctorado en Sociología
Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Barcelona, diciembre, 2016

AGRADECIMIENTOS

Al llegar a esta etapa de cierre del ciclo de preparación del doctorado, quiero compartir mi satisfacción y expresar mi gratitud a las instituciones y personas que han contribuido a este logro. Quiero manifestar mi agradecimiento a la Universidad Autónoma de Nayarit, por su respaldo para realizar los estudios de doctorado como profesora de la institución.

A mis directores de tesis, Doctor Antonio Martín Artiles y Joan Miquel Verd Pericàs, agradezco el invaluable apoyo que me han brindado, al compartir conmigo su valiosa experiencia académica. El apoyo que ambos me han proporcionado con su orientación, tanto a nivel teórico como metodológico, nunca estuvo exento de la comprensión que solemos requerir las personas al momento de transitar por esta etapa de preparación. Muchas gracias por su paciencia y su disposición al recibir mis propuestas y dudas en el transcurrir de los planes cotidianos durante la investigación. A través de ellos y de los profesores y compañeros con quienes tuve la fortuna de recibir o intercambiar experiencias académicas durante el doctorado, hago un reconocimiento a la Universidad Autónoma de Barcelona.

A mi gran amiga y mentora, la Dra. Antonieta Barrón Pérez, por su infranqueable apoyo para impulsarme a continuar proyectos suspendidos en el tiempo, agradezco su confianza en mi trabajo y su compañía de siempre.

A mi querida familia, quienes día con día me han demostrado su cariño y respaldo, en lo cotidiano y en las situaciones extraordinarias que en el transcurrir de este período, ausente de casa, he tenido que resolver; ellos me han ofrecido su ayuda y aún en la distancia he sentido el calor de su abrazo, gracias a todos. A mis amigas y amigos, quienes, a pesar de sus propias dificultades, compartieron conmigo el peso de las situaciones difíciles que ha sido necesario superar de mi parte, incluyendo la distancia de casa, de los seres amados, siempre haciéndome sentir su afecto. Gracias Raúl Huerta, Rosy Miralrío, Ana Sifuentes, Tere Valle, Felipe Campo, RosaE González, Carlos Hoyos, Lalo Arcadia, Lupita Narváez, Guille, Ricardo, Guillermo y Juan Sifuentes, Julia Gómez y Elena Busquets. Su apoyo es invaluable, sin el cual, la llegada a este punto hubiera sido más difícil.

Agradezco al equipo de jóvenes que me apoyaron en las actividades de campo de la investigación, deseando que para ellos también haya resultado un aprendizaje el acercamiento a la realidad local y sus actores sociales. Gracias Bernardo Wicab, Paulina Sifuentes, Carlos Zaragoza, Adriana Miramontes, Carolina Sifuentes, Carlos Huerta y Alejandro Martínez. Para mí fue un placer haber compartido con ustedes esa experiencia.

Deseo expresar un especial agradecimiento a las personas que han sido los pilares más importantes en mi vida y para quienes ofrezco un humilde homenaje con este logro: mis padres y mi hijo. A mis padres, Emma y Guillermo, quienes día con día me siguen transmitiendo los principios que me han orientado en la vida, a través de su fortaleza, sus conocimientos y sus lecciones de vida. A mi hijo Bernardo Nayari, por ser el motivo más importante que me llevó a reconocer el valor de la otredad, cuando yo lo suponía asumido, al mismo tiempo que propició mi propio reencuentro. Para ti hijo, entrego una parte de mi esfuerzo, de lo que forma parte de un proyecto que nos planteamos compartir pero que aún no termina. La libertad se construye día con día.

ÍNDICE GENERAL

	Pags.
INTRODUCCIÓN -----	11
Objeto de estudio y preguntas de investigación -----	11
Pertinencia y justificación de las preguntas de investigación -----	11
Aproximación teórica al objeto-----	12
Sobre el método y la teoría -----	13
Objetivos de la tesis -----	13
Síntesis de los hallazgos -----	15
Estructura de la tesis -----	17
BLOQUE I. MARCO TEÓRICO -----	19
CAPÍTULO 1. RECLUTAMIENTO DE LA FUERZA TRABAJO -----	21
1.1 Concepto y definición -----	21
1.2 Las formas de intermediación en el mercado de trabajo -----	21
1.3 Las redes sociales como forma particular de intermediación y reclutamiento en el mercado de trabajo -----	23
1.4 Las redes sociales en el contexto de la segmentación del mercado de trabajo -----	25
1.5 El control y las relaciones laborales -----	26
1.5.1 El mercado de trabajo como espacio de poder y control -----	26
1.5.2 La flexibilidad como mecanismo de control -----	31
CAPÍTULO 2. SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO -----	35
2.1 Antecedentes -----	35
2.2 Evolución teórica -----	36
2.2.1 Primera generación de teorías de la segmentación. Institucionalista -----	36
2.2.2 Segunda generación de teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. Mercados internos -----	37
2.2.3 Tercera generación de propuestas sobre la segmentación. Estado y contexto social como elementos explicativos -----	38
2.2.4 Cuarta generación de teorías de la segmentación. Multicausalidad y mercados locales -----	39
2.2.5 Marco analítico abierto, quinta generación: aportaciones críticas recientes a las teorías de la segmentación -----	42
2.3 Segmentación en los mercados agrícolas locales -----	47
2.3.1 Primera generación de la segmentación de mercados de trabajo rurales. Paternalismo, control y segmentación. Escuela institucionalista de la segmentación -----	48
2.3.2 Segunda generación de la segmentación de mercados de trabajo rurales. Escuela radical. Mercados internos -----	49
2.3.3. Oferta-demanda y el papel del estado en los mercados de trabajo rurales. Tercera generación en el ámbito rural -----	49
2.3.4 La segmentación de los mercados de trabajo locales rurales. Multicausalidad. Cuarta generación local rural -----	50

2.3.5 Marco analítico abierto, quinta generación: aportaciones críticas recientes a las teorías de la segmentación -----	51
2.4 Mercados internos en los mercados de trabajo agrícolas locales -----	52
CAPÍTULO 3. REDES SOCIALES Y MERCADOS DE TRABAJO -----	55
3.1 Las redes sociales como perspectiva -----	55
3.1.1 Énfasis epistémico -----	55
3.1.2 Principios, conceptos básicos y visiones generales del análisis de redes sociales -----	60
3.1.2.1 Principios y conceptos básicos -----	60
3.1.2.2 Aportaciones teóricas generales -----	62
3.2 Redes y mercado de trabajo -----	63
3.2.1 Enfoques neopositivistas -----	63
3.2.2 Visión de redes institucionalista con énfasis en capital social -----	68
3.2.2.1 Capital social en el medio rural -----	73
3.2.2.2 Perspectivas críticas al capital social -----	74
3.3 Redes, organización y gestión de la fuerza de trabajo -----	77
3.4 Redes, homofilia y gestión de la fuerza de trabajo -----	80
BLOQUE II. MODELO DE ANÁLISIS Y METODOLOGÍA -----	85
CAPÍTULO 4. OBJETO, MODELO DE ANÁLISIS E HIPÓTESIS -----	87
4.1 Modelo de análisis -----	87
4.2 Hipótesis -----	90
4.2.1 Primera hipótesis -----	90
4.2.1.1 Conceptos generales -----	90
4.2.1.2 Acerca del reclutamiento y redes sociales -----	91
4.2.1.3 Reclutamiento, redes sociales y segmentación del mercado de trabajo -----	94
4.2.2 Segunda Hipótesis -----	96
4.2.2.1 Redes, organización, gestión y reclutamiento -----	97
4.2.2.2 Perspectiva de análisis -----	97
4.2.2.3 Referentes teóricos e históricos -----	99
4.2.2.4 Organización y gestión de la fuerza de trabajo. Críticas a estrategias gerenciales de gestión de “recursos humanos” -----	101
4.2.2.5 Redes sociales, flexibilidad y control -----	103
4.2.2.6 Control y disciplina -----	104

4.2.3 Tercera Hipótesis -----	105
4.2.3.1 Conceptos generales -----	105
4.2.3.2 Homofilia y segregación -----	106
4.2.3.3 Segmentación de mercados de trabajo rurales locales -----	107
4.2.3.4 Marco analítico abierto, quinta generación de teorías de la segmentación en el ámbito rural -----	110
4.2.3.5 Relación redes y segmentación -----	112
 CAPÍTULO 5. DISEÑO Y METODOLOGÍA -----	115
5.1 Combinación de Métodos -----	115
5.1.1 Una investigación cuantitativa y cualitativa -----	115
5.1.2 La estrategia multimétodos y el diseño de investigación -----	117
5.2 Acerca de los estudios de caso -----	118
5.3 Estrategias multimétodo. Una tipología -----	121
5.4 Estrategia: estudio de casos múltiple -----	123
5.5 Caracterización del estudio -----	125
5.6 Población y unidades de análisis -----	126
5.6.1 Población -----	126
5.6.2 Definición y selección de la muestra -----	126
5.6.3 Unidades de análisis -----	128
5.6.3.1 Casos escogidos (3 empresas) -----	128
5.6.3.2 Descripción de los casos -----	128
5.7 Técnicas para obtener los datos -----	129
5.7.1 Técnicas cualitativas generar la información -----	129
5.7.2 Técnicas cuantitativas para obtener los datos -----	131
5.7.3 Entrevistas -----	131
5.7.4 Guión de entrevista -----	131
5.7.5 Observación de procesos productivos y sociales -----	133
5.8 Técnicas de análisis de datos -----	134
5.8.1 Técnicas cualitativas para analizar los datos -----	137
5.8.2 Técnicas cuantitativas para analizar los datos -----	137
 BLOQUE III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN, RESULTADOS Y CONCLUSIONES -----	138
 CAPÍTULO 6. CONTEXTO -----	139
6.1 Antecedentes. La producción de tomate en invernadero en México -----	139

8.3.6 Redes sociales y reclutamiento -----	225
8.4 Conclusión preliminar. Estudio de caso Venado Azul -----	228
CAPÍTULO. 9 ESTUDIO DE CASO DE LA EMPRESA LA LAGUNA -----	231
9.1 Introducción -----	231
9.2 La Laguna. Marco o composición -----	232
9.2.1 Tecnología utilizada, organización y tamaño de la empresa -----	232
9.2.2 El asunto agrario en el establecimiento de La Laguna -----	234
9.2.3 Proceso de trabajo, división del trabajo y segmentos laborales -----	234
9.2.4 Política de reclutamiento -----	237
9.2.5 Gestión y mecanismos control de la fuerza de trabajo -----	242
9.3 Acción situada. Actores en el mercado laboral de La Laguna -----	248
9.3.1 Características básicas de los trabajadores y procesos sociales básicos: género, generación- retiro, conflictos salariales y de salud -----	248
9.3.1.1. Características básicas de los actores sociales -----	248
9.3.1.2 Procesos sociales básicos -----	250
9.3.2 Tecnología, ciclo productivo y temporalidad en el empleo -----	253
9.3.2.1 Tecnología y ciclo productivo -----	253
9.3.2.2 Temporalidad del empleo-----	255
9.3.3 Mecanismos de segmentación y redes sociales en La Laguna -----	256
9.3.4 Flexibilidad tecnológica, flexibilidad laboral y precariedad -----	260
9.3.5 Capacidad de agencia -----	264
9.3.6 Redes sociales y reclutamiento en la empresa La Laguna -----	266
9.4 Conclusiones preliminares del caso La Laguna -----	269
CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES -----	271
10.1 Retomando los objetivos de investigación -----	271
10.2 Conclusiones acerca de la primera hipótesis -----	271
10.2.1 Elementos para el análisis de la segmentación de los mercados de trabajo agrícolas locales -	271
10.2.2 Demanda de trabajo y redes sociales-----	272
10.2.3 Oferta de trabajo y redes sociales -----	273
10.3 Segunda hipótesis de investigación -----	275
10.3.1 Organización y redes sociales en pequeña empresa -----	275
10.3.2 Organización y redes sociales en grandes empresas -----	277
10.4 Tercera hipótesis de investigación -----	280
10.4.1 Redes sociales y segmentación del mercado de trabajo -----	281
10.4.2 Redes sociales y segmentación del mercado de trabajo en una empresa pequeña (VA) -----	282
10.4.3 Redes sociales y segmentación del mercado de trabajo en grandes empresas (LT y LL) -----	283
10.5 Principales hallazgos, limitaciones y desarrollos futuros -----	288
10.5.1 Hallazgos principales de la tesis -----	288
10.5.2 Acerca de las limitantes de la investigación -----	291
10.5.3 Posibles líneas futuras de investigación derivadas de la tesis	291
REFERENCIAS BIBLIO-HEMEROGRÁFICAS -----	293
ANEXOS -----	307

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Pág.
Tabla 2.1 Segmentos del mercado de trabajo y Sistemas de Empleo de la Empresa (SEE) -----	44
Gráfico 4.1 Esquema del modelo de análisis -----	87
Tabla 5.1 Estrategias de integración en Métodos Múltiples para analizar un objeto de estudio -----	122
Tabla 5.2 Fases de la investigación con enfoque multimétodo -----	123
Tabla 5.3 Estrategia para el análisis de la información en el estudio de caso múltiple -----	136
Tabla 6.1 Superficie cosechada de jitomate en las principales Entidades productoras. 1994-2007 (Hectáreas) -----	143
Mapa: Nayarit, México -----	145
Tabla 6.2 Nayarit. Evolución de la estructura productiva a nivel sectorial (Porcentajes) -----	147
Tabla 7.1 Temporalidad y subsegmentos del mercado externo de la empresa La Tomatera. Nayarit, 2016 -----	176
Tabla 8.1 Actividad que realizaban las personas antes de trabajar en la empresa Venado Azul. Nayarit. 2016 (Valor absoluto y porcentaje) -----	197
Tabla 8.2. Estrategias de búsqueda y reclutamiento de fuerza de trabajo en la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016 (Valores absolutos y porcentajes) -----	198
Tabla 8.3 Distribución porcentual de las formas de pago a los trabajadores de la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016 -----	202
Tabla 8.4 Edad promedio según sexo de los trabajadores entrevistados y familiares de personas empleadas en la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016 (Valores absolutos y porcentajes) -----	206
Tabla 8.5 Antigüedad en el empleo. Empresa Venado Azul. Nayarit, 2016 -----	212
Tabla 8.6 Aproximación a segmentos laborales. Salarios según grupos de actividades, días trabajados por semana y sexo de quienes las realizan. Empresa Venado Azul. Nayarit, 2016. (en pesos mexicanos y en euros*) -----	214
Tabla 8.7 Valoración de la opción del empleo por los trabajadores y trabajadoras de la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016 -----	219
Tabla 9.1 Características básicas de los trabajadores en el mercado de trabajo de la empresa LL por segmentos laborales (porcentajes y años cumplidos). Nayarit, 2016 -----	250
Tabla 9.2 Segmentación del mercado de trabajo de la empresa La Laguna -----	256
Tabla 9.3 Salario promedio semanal en actividades seleccionadas del proceso de trabajo de producción y empaque de tomate en la empresa La Laguna, y predominio de trabajadores según sexo. 2016 -----	257
Tabla 9.4 Estrategias de búsqueda-reclutamiento de los trabajadores en el mercado de trabajo de la empresa LL. Nayarit, 2016 -----	267

INTRODUCCIÓN

Objeto de estudio y preguntas de investigación

Pertinencia y justificación de las preguntas de investigación

Esta tesis doctoral tiene como objetivo central el estudio de las prácticas de reclutamiento de la fuerza de trabajo en los mercados agrícolas locales e identificar la función que en ellos ejercen las redes sociales como mecanismo de gestión de la fuerza de trabajo. Para ello se han seleccionado tres empresas diferentes de la Región Sur del Estado de Nayarit, México. Nayarit es una entidad que se caracteriza por el predominio de las actividades de servicios y la agricultura como las principales en su estructura productiva. El incipiente desarrollo de la industria en el Estado suele estar vinculado precisamente a procesos agroindustriales.

La importancia de la actividad agrícola en Nayarit muestra un panorama diverso en cuanto a procesos sociales y a diversidad productiva, la que en las últimas dos décadas ha presentado notables cambios y diferencias entre las regiones del Estado. Derivada de esa actividad, la dinámica de los mercados de trabajo agrícolas en el Estado se caracterizó, hasta el primer lustro de este siglo, por una intensa actividad con la interacción de trabajadores de diversos lugares de origen hacia numerosos destinos de trabajo, lo que supuso un amplio tejido interacciones sociales. En ese contexto de diversidad, a mediados de los años noventa, la Región Sur de Nayarit, de sierra y valles, se caracterizaba por el cultivo de maíz, caña de azúcar y cacahuete. La producción se realizaba en pequeños predios ejidales, en promedio de 3.5 hectáreas, con técnicas rudimentarias bajo el régimen de lluvias. En esta región, más que recibir jornaleros para mercados de trabajo se caracterizó por ser expulsora de fuerza de trabajo hacia las otras regiones de Nayarit o hacia Estados Unidos (Sifuentes, 1996, 2012). Actualmente, en la misma región se localizan grandes empresas agroindustriales productoras de hortalizas con sistemas de agricultura protegida en extensiones compactas de más de 50 hectáreas. Esto supuso cambios en los modos de sustento y en las formas de organización de los actores locales a nivel de sus interacciones en los nuevos mercados de trabajo.

Ante ese panorama la idea concreta de donde surge en la presente investigación consiste en tratar de explicar las inequidades que caracterizan a los mercados de trabajo agrícolas locales en el Sur de Nayarit, México y el papel que juegan las redes sociales en dichos mercados. En ese sentido fueron formuladas las siguientes preguntas de investigación que guiaron el desarrollo de la tesis conjuntamente con las hipótesis.

¿Cómo se manifiestan los efectos de las redes sociales en la estructura de los mercados de trabajo en estudio?

¿Qué funciones tienen las redes sociales en el mercado de trabajo agrícola local y en la organización y gestión de la fuerza de trabajo?

¿Cómo influyen las redes sociales y la segmentación en el control del mercado de trabajo agrícola local?

Estas preguntas se consideraron relevantes en tanto que se supuso que las relaciones personales entre los actores sociales y el ambiente comunitario -entendidas en términos de redes sociales familiares o de amistad-, llegan a influir en el modo en que se organizan los mercados de trabajo locales rurales. El establecimiento de empresas ajenas a ese ambiente, en cuanto a su origen y a las formas de organización, debían suponer cambios importantes en el contexto local a nivel económico, cultural y social en general y en particular sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo, por lo que se pensó en la importancia de identificar y estudiar en detalle dichos procesos sociales.

Matizando una política de desregulación de la economía en el medio rural, conjuntamente con las facilidades para el establecimiento de grandes empresas en la región, la política estatal y federal se han orientado a sustituir el apoyo social o para la producción en el campo, con políticas de ‘promoción de emprendedores’, que en realidad pueden ser consideradas de autoempleo. En este contexto, el panorama se presenta diverso en cuanto a tipos de empresas que operan con un tipo de tecnología y línea de producción en común pero diferentes formas de organización y gestión de la fuerza de trabajo. Tal diversidad, en el mercado de trabajo debía suponer inequidades en las condiciones de acceso y permanencia al mercado de trabajo y en consecuencia situaciones de segregación social. Esto aportó más elementos que motivaron contrastar las situaciones que se presentan en la región y de qué manera influyen los rasgos socioculturales de los actores locales en la organización de las empresas, partiendo de las formas de reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo. Esto finalmente se desvelaría con la identificación de formas de mediación de mecanismos de control por parte de la empresa.

Aproximación teórica al objeto

Como se señaló, el objeto de análisis de esta tesis lo constituyen las estrategias de reclutamiento y selección de fuerza de trabajo en los mercados de trabajo agrícolas locales con presencia de las redes locales. A nivel teórico, el problema detectado planteó la posibilidad de contribuir en el desarrollo de una línea de investigación detectada para análisis a nivel general -macro-, o bien abordando los aspectos de interés por separado pero poco desarrollada para los mercados de trabajo rurales. Esta se resume en la identificación de elementos para explicar, cómo se establecen y el alcance de los rasgos socioculturales del ambiente local, a través de las redes sociales, en el reclutamiento y las formas de gestión de la fuerza de trabajo y su impacto en la segmentación de los mercados de trabajo, haciendo énfasis en la especificidad del carácter local y rural de éstos. En esa línea se ha pretendido avanzar en la explicación de la relación entre redes sociales-segmentación del mercado de trabajo-segregación social en los mercados de trabajo rurales locales, habiendo partido de la situación que ha caracterizado los mercados de trabajo agrícolas en Nayarit, de fuertes inequidades sociales.

En la explicación de las relaciones entre segmentación, redes sociales y segregación social influyen tanto factores de la oferta de trabajo como otros relacionados con la demanda, así como rasgos socioculturales del entorno. A continuación se destacan las principales nociones teóricas movilizadas en la investigación.

Por el lado de la demanda de trabajo, se consideran en la tesis los aspectos técnico-organizativos relacionados con la producción. Partiendo de la organización del trabajo y gestión laboral se pone

atención sobre las formas o estrategias de reclutamiento, las cuales pueden ser de tipo formal, por ejemplo, a través de agencias, o informales como las redes sociales o anuncios informales. A esto se suman los criterios y mecanismos de selección de los trabajadores.

Sobre la organización del trabajo, se considera la influencia del tamaño de la empresa y el tipo de tecnología utilizada, que para el caso particular de esta investigación corresponde con la de invernaderos, con diferentes modalidades según la empresa. A su vez de esas formas de organización y gestión técnica de la fuerza de trabajo se desprenden los rasgos del proceso de trabajo y la división del trabajo instrumentada por la empresa y que definen **a su vez** el tipo de perfiles demandados.

En cuanto a los aspectos normativos de la empresa que influyen en **la** determinación de las características de las estrategias de reclutamiento, se consideran tres elementos: la política de reclutamiento, las normas disciplinarias orientadas al control de la fuerza de trabajo y la política de segmentación con la que cada empresa prioriza su mercado interno y, como se podrá observar, la segmentación del mercado de trabajo externo.

Por el lado de la oferta en el mercado de trabajo, se han identificado diversos aspectos -variables explicativas de la oferta- que influyen en las estrategias, de búsqueda **de empleo** y reclutamiento de la fuerza de trabajo. Éstas son las características sociodemográficas de los trabajadores, sus pautas de conducta identificadas en los procesos sociales básicos que se relacionan con el mercado de trabajo, así como su posición social o capacidad de agencia.

Estos factores, se supone dan contenido a los perfiles de los trabajadores y a los tipos de vínculos que -en función de la capacidad de agencia de los trabajadores- establecen a través de sus redes sociales en los mercados de trabajo locales. Paralelamente, del tipo de relación que se establece al interior de los grupos de trabajadores, en su relación en el entorno local y en el mercado laboral, según los aspectos normativos de la empresa -dadas las políticas de reclutamiento, segmentación del mercado laboral y las normas disciplinarias de la empresa-, resultan situaciones de segregación social, las cuales, en términos del análisis de redes sociales, se suponen vinculadas a prácticas de homofilia-cohesión social al interior de las redes sociales.

Sobre el método y la teoría

Objetivos de la tesis

La tesis persigue dos objetivos principales,

- 1) analizar la política empresarial de reclutamiento de la fuerza de trabajo; 2) identificar la función de las redes sociales en la gestión de la fuerza de trabajo en los mercados de trabajo agrícolas locales. Por otro lado, los objetivos específicos de la investigación consisten en: 1) analizar el papel de las redes sociales en el reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo agrícola;
- 2) investigar las funciones de las redes sociales en la organización del trabajo y la gestión laboral en la producción agrícola local de invernadero; y

3) analizar la interacción entre la segmentación del mercado laboral agrícola local y el desarrollo de redes sociales diferenciadas entre los trabajadores, así como explicar el papel de las redes en la segmentación del mercado de trabajo agrícola local.

Para lograr los objetivos planteados el desarrollo de la investigación se ha elaborado en torno a tres líneas temáticas básicas en su vinculación con los mercados de trabajo rurales locales y la segregación social, éstas son la organización y gestión de la fuerza de trabajo, con énfasis en el reclutamiento; el análisis de redes sociales como mecanismo de mediación en el mercado de trabajo y, la segmentación de los mercados de trabajo en retroalimentación con la política laboral y el accionar de las redes sociales. La tesis se desarrolló desde una perspectiva centrada en el actor y el análisis de las interacciones entre actores sociales, su entorno material y social en ambiente de redes sociales (Long, 1998, 2007). Esto ha permitido enfatizar sobre el carácter local de los mercados de trabajo rurales.

En la perspectiva de análisis se ha considerado la multidimensionalidad de la realidad social jerárquica (Bourdieu, 1972; Blau, 1977; López y Lozares, 2012; Cruz, 2013) intentado dar concreción a un análisis que asume la división de la sociedad en clases sociales en el sentido marxista. Esto a partir de incorporar en el análisis, nuevas y variadas formas que toman las experiencias laborales y formas de contratación, indagando más allá que en la dicotomía capital y trabajo (Köhler y Martín, 2009). De esta manera se han identificado categorías resultantes de las nuevas formas de organización de los procesos y mercados de trabajo agrícolas, por ejemplo, trabajadores base, multitareas, temporales intermitentes o recurrentes, líder de cuadrilla, por mencionar algunos, así como los modos en que concretan las relaciones de poder y control en el mercado de trabajo (Brunet y Morell, 1998; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Martín, 1999; Ritzer, 1996; Sivini, 2000; Gutiérrez 2010; Gintis, 1998; Villa, 1990; Miguélez y Prieto, 1999; Martínez, 2001).

Para la identificación de los segmentos laborales en los casos estudiados, se elaboró una propuesta de sistematización de los estudios sobre la segmentación de los mercados de trabajo rurales locales. Tomando como referencia las propuestas teóricas del grupo que se identificó aquí como quinta generación de teorías de la segmentación de mercados de trabajo, caracterizadas por coincidir en un planteamiento analítico abierto (Köhler et al, 2006a; Gibert y Martín, 2006; Villa, 1990; Alós-Moner, 2008; Polavieja, 2003); por la relación que establecen del análisis de la segmentación con el de redes sociales (Rieucan, 200; Larquier y Rieucan, 2014; y Bauder, 2001), y por la especificidad de los mercados de trabajo rurales (Lara, 2001; Barrón, 2002; Sifuentes, 1996, 2012). En ese marco se elaboró la propuesta y su aplicación al estudio de los mercados de trabajo rurales locales, desde un marco analítico abierto, de donde se desprendió el análisis de los casos integrados es este estudio múltiple. En conjunto se destaca de estos trabajos su atención a la importancia de la segmentación como causa de segregación social en los mercados de trabajo y la necesidad construir su explicación en análisis empíricos, a lo que aquí se incorporó **agregamos** el rasgo de lo rural y lo local. **Con** La noción de mercado de trabajo local se asume más que una categoría empírica semejante a una unidad de colección de datos (Peck, 1996), lo que permite reconocer la integridad teórica del carácter local de los mercados de trabajo. En ese sentido se pone atención sobre los rasgos locales como proactivos a la segmentación de los mercados de trabajo (Bauder, 2001). Las categorías preestablecidas para el análisis de la segmentación de los mercados de trabajo, sirven como instrumentos analíticos, para

hacer alguna generalización, pero no como definiciones exhaustivas de los segmentos del mercado de trabajo (Villa, 1990).

En términos metodológicos, para esta tesis se tomaron como referencia diversos planteamientos sobre la aplicabilidad de los estudios de caso múltiples para estudiar fenómenos concretos de la realidad social (Yin, 1994; Stenhouse (1980); Stake, 1998; Gerring (2007). El planteamiento de Stake (1998) sobre estudio de caso instrumental resume en gran medida los objetivos de la presente tesis, en el sentido de que observar en profundidad el caso o los casos, sus contextos, sus rasgos en detalle, ayuda a perseguir un interés externo; los casos pueden ser o no significativos en sí mismos, pero son importantes además por su papel en el ámbito de la explicación del problema estudiado. De ahí se consideró la ventaja de desarrollar una estrategia de estudio de caso múltiple para estudiar la dinámica de los mercados de trabajo rurales locales en tres empresas del Sur de Nayarit. Se optó por una perspectiva de investigación multimétodo apoyada en la estrategia de estudio de casos múltiple tipo II (Verd y López, 2008), secuencial en una primera fase cualitativa, combinada con una segunda fase simultánea cualitativa y cuantitativa, misma que será abordada en detalle en la tesis.

Los tres casos seleccionados dan cuenta de la diversidad productiva y social en el medio rural regional. Se trata de tres empresas productoras de tomate en invernadero que representan un cambio en la estructura productiva de la región, ~~por lo~~ ya que representan mercados de trabajo emergentes la zona. Se diferencian entre sí por su tamaño, forma de organización, destino de la producción. Los casos se identifican para fines de exposición de la tesis como empresa La Tomatera, Venado Azul y La Laguna.

La investigación centra su atención en el reclutamiento como parte de las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Pérez, 2014) y su relación con las redes sociales y diferentes formas de intermediación (Doeringer, 1984; Lope *et al*, 2000; Martín, 1999; Rieucan, 2008; Larquier y Rieucan, 2014). Así, se abordó el momento inicial de la relación entre oferta y demanda de fuerza de trabajo examinando y las implicaciones de las interacciones de los actores en las redes sociales en el ambiente laboral. Se destacó la forma de organización de las empresas, la gobernanza, la política laboral y de flexibilización; las formas que asume la segmentación del mercado de trabajo, las formas de interactuar de los trabajadores y trabajadoras, las formas de gestión y control de la fuerza de trabajo, los rasgos y procesos sociales básicos de los actores. Esos tópicos se integran en un análisis transversal de sus implicaciones en inequidades sociales de género, generacionales y de etnia, considerando el papel de las redes sociales en tres casos de empresa diferentes

Síntesis de los hallazgos

Al concluir el proyecto se pudo constatar la relación existente entre las redes sociales la gestión de la fuerza de trabajo en los casos analizados. Tal relación se detectó tanto en el reclutamiento como en la organización del proceso de trabajo, presentándose de maneras específicas en cada caso, en función del tamaño de la empresa y su forma de organización. Mientras que en el proceso de reclutamiento, el motivo de la mediación es la búsqueda de empleo-contratación de la fuerza de trabajo, con el interés de ambas partes, durante el proceso de trabajo el motivo principal del involucramiento de las redes sociales es con fines de mayor control por parte de la empresa sobre los grupos de trabajadores.

Entre los resultados logrados se pueden mencionar también, la identificación de la conexión entre el tipo de estrategia y el segmento del mercado de trabajo. Así, el accionar de las redes sociales en el reclutamiento corresponde con el empleo en el segmento externo de las empresas, habiendo encontrado además, elementos que demuestran que si bien las redes sociales se vinculan a procesos de diferenciación social, su accionar en los procesos de trabajo rurales locales, responde al manejo que ejercen las empresas de las relaciones socioculturales del ambiente local. De esta manera, las redes sociales, indirectamente, facilitan la organización de los procesos de trabajo, caracterizados por las inequidades entre los trabajadores, resultado de la segmentación laboral y segregación a que conllevan. En este contexto, las mediaciones de miembros de las redes sociales, facilitan la transmisión y la aplicación de las normas disciplinarias de la empresa, así como el control, orientado a procurar el incremento de la productividad en ese segmento del mercado de trabajo.

Destacando la identificación de factores locales en la diferenciación social, como rasgo característico de la segmentación laboral, se presentan evidencias acerca de las inequidades sociales en términos de género, etnicidad, condición migratoria y procesos generacionales que caracterizan los mercados de trabajo rurales estudiados. Del análisis de situaciones encontradas en los mercados de trabajo de las tres empresas estudiadas, se desprende un planteamiento sobre el fenómeno identificado como “maternalismo”, relacionado con la importante presencia de fuerza de trabajo femenina y su involucramiento en la organización de algunas fases del proceso de trabajo, con fines de mediación del control por parte de la empresa.

Por otra parte, se dan a conocer las formas de gestionar la flexibilidad de las empresas locales en términos de categorías de temporalidad o polivalencia de la fuerza de trabajo, así como el reforzamiento de formas de pago por jornada o por tarea en las modernas empresas agrícolas. Es decir, una rentable fórmula que integra primarias formas de relación salarial con una moderna organización para producir que funciona con una negociación individual del pago. Se trata de formas concretas que va asumiendo la segmentación de acuerdo a las necesidades de organización de las empresas poyadas en uso de las redes sociales locales en la gestión de la fuerza de trabajo como instrumento de control de las empresas; esto supone la profundización de la segmentación del mercado de trabajo y la diferenciación entre el colectivo de trabajadores que se traduce en la segregación social de la mayoría de los trabajadores del segmento externo del mercado de trabajo.

Antes de finalizar, en esta introducción se destaca el fenómeno de la externalización de procesos o de servicios como estrategia de flexibilización de las grandes empresas agrícolas de la región, incluyendo la gestión de la fuerza de trabajo. Para las empresas esto reporta reducción de costos de gestión de la fuerza de trabajo, además de una vía para ejercer el control y el autoritarismo. Para los trabajadores la externalización representa, mayores dificultades para su identificación como colectivo laboral, profundización de la precarización y la segregación dentro del trabajo

Estructura de la tesis

La tesis se estructura en tres grandes bloques que agrupan los capítulos. En el Bloque I, comprende los capítulos del “Marco teórico” de la tesis. En ellos se analizan las tres líneas orientativas

mencionadas, en el Capítulo 1 se analizan los aportes al estudio del reclutamiento de la fuerza de trabajo abordando los conceptos básicos que permiten comprender el análisis de las formas de reclutamiento y de intermediación, destacando el de las redes sociales, así como las aportaciones que permiten vincular las redes sociales a la segmentación del mercado de trabajo y las redes sociales y el control de la fuerza de trabajo. El Capítulo 2 se centra en el análisis de las propuestas teóricas sobre la segmentación del mercado de trabajo. El análisis se estructura agrupando las propuestas teóricas en cinco perspectivas o generaciones de teorías discutiendo las ventajas o limitaciones de cada una de ellas con respecto a la tesis. En el Capítulo 3 se aborda el análisis de las redes sociales como perspectiva y los conceptos básicos de ésta y en el mercado de trabajo, así como los diferentes enfoques sobre las redes sociales en el mercado de trabajo. Un segundo bloque, “Modelo de análisis y metodología”, comprende los Capítulos 4 y 5 donde se exponen respectivamente, el modelo de análisis y la metodología de la tesis. El tercer bloque, identificado como “Análisis de la información, resultados y conclusiones”, se exponen, en los Capítulos 7, 8, y 9 los tres estudios de caso del estudio de caso múltiple sobre las empresas La Tomatera, Venado Azul y La Laguna. Cada uno de ellos comprende tres apartados, en los dos primeros se analiza y discute la información a la luz de las teorías y las hipótesis de investigación; en el tercer apartado se plantean conclusiones preliminares de cada caso. El primer apartado de cada caso corresponde al marco o composición, donde se analizan los aspectos de tipo organizativo relacionados con la demanda de trabajo, tales como el tipo de tecnología, proceso de trabajo, políticas de reclutamiento, segmentos del mercado laboral y la gestión y mecanismos de control de la fuerza de trabajo. En un segundo apartado, para cada estudio se expone el análisis de acción situada de los actores y sus redes sociales en el mercado de trabajo. Un tercer punto corresponde a las conclusiones de cada caso. Finalmente, en el Capítulo 10, se presentan las conclusiones de la tesis haciendo un análisis comparativo de los tres casos entre sí con base en las hipótesis de investigación. Finalmente se resumen las limitaciones y fortalezas de la tesis y se plantean temas que se derivan de la investigación para posibles investigaciones futuras.

[Volver al índice](#)

BLOQUE I. MARCO TEÓRICO

Este primer bloque de la tesis, persigue identificar las aportaciones teóricas que permitan respaldar a ese nivel, el análisis de la política empresarial de reclutamiento de la fuerza de trabajo y la identificación de la función de las redes sociales en la gestión de la fuerza de trabajo en los mercados de trabajo agrícolas locales, aspectos que se han establecido como objetivos generales de la investigación. Más específicamente, se orienta a analizar el papel de las redes sociales en el reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo agrícola; investigar las funciones de las redes sociales en la organización del trabajo y la gestión laboral en la producción agrícola local de invernadero; y analizar la interacción entre la segmentación del mercado laboral agrícola local y el desarrollo de redes sociales diferenciadas entre los trabajadores, así como explicar el papel de las redes en la segmentación del mercado de trabajo agrícola local.

La idea concreta que subyace en la presente investigación parte de pretender explicar las inequidades que caracterizan a los mercados de trabajo agrícolas locales en el Sur de Nayarit, México y el papel que juegan las redes sociales en dichos mercados. Se considera que para lograrlo, no resulta adecuado simplemente aplicar una teoría general de redes sociales o de la segmentación de los mercados de trabajo, ya que la realidad local es mucho más compleja que lo que las teorías suponen. Se parte de la consideración de que no se busca la afinidad sólo con una perspectiva teórica, al contrario, pretende lograr una coherencia teórica desde una perspectiva multidisciplinar y multidimensional de las relaciones sociales entre los actores implicados en los mercados de trabajo rurales locales seleccionados. Lo local y el contexto; las relaciones sociales y de producción; sus implicaciones económicas, organizativas, sociales, relacionales, son aspectos que se estarán incorporando en el análisis.

En este sentido, se supone que la existencia de mercados de trabajo diferenciados se explica de manera particular en los mercados de trabajo agrícolas locales. Esto requiere la concurrencia de un conjunto de conceptos orientadores, retomados de diferentes teorías pero, necesariamente, tomar en cuenta la realidad social imperante. Con esta idea, para conocer y analizar el papel de las redes sociales en el reclutamiento de la fuerza de trabajo en un contexto de mercados de trabajo segmentados y sus implicaciones sociales, se requiere la concurrencia de diferentes teorías para la aproximación conceptual y la necesidad de la investigación empírica no sólo con fines metodológicos sino teóricos.

La organización de este apartado integra primeramente un análisis de los debates teóricos y conceptuales relacionados con las líneas temáticas sobre reclutamiento, redes sociales y segmentación de mercados de trabajo que constituyen el marco teórico general de la tesis, así como de literatura sobre el estado de la cuestión, rescatada de investigaciones empíricas relacionadas con las preguntas de investigación. Posteriormente se expone la construcción teórica del objeto de estudio -marco teórico específico- destacando las dimensiones teóricas que se toman como referencia en la tesis. Enseguida se presenta el modelo de análisis construido durante la investigación, mismo que resume los conceptos principales y las relaciones entre estos, tomando en cuenta las hipótesis de la investigación, expresados a manera de mapa conceptual y de texto argumentativo.

El estudio se sustentará en un análisis de la literatura para sistematizar el marco teórico y el estado de la cuestión fundamentalmente en tres vertientes que se complementan entre sí: la de la organización del trabajo y gestión laboral como apoyo para identificar las estrategias de reclutamiento de las empresas, las teorías de redes sociales, en tanto medio para llevar a cabo el proceso de reclutamiento, así como la de la segmentación de mercados de trabajo para el análisis contextual.

El tema del reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo se aborda en la perspectiva de la organización y gestión laboral, destacando las formas de intermediación ligadas al uso de la fuerza de trabajo. Se analizan de manera complementaria la forma de operar de los procesos de trabajo para dar contenido al análisis de las formas de organización, las formas de selección, reclutamiento y control de los trabajadores por parte de los empleadores, en el entendido de que se está haciendo referencia a los mercados de trabajo como espacios de ejercicio de poder, de reproducción de relaciones sociales jerárquicas. Esto último lleva a incluir una revisión de planteamientos orientados a explicar el origen y funcionamiento de las normas disciplinarias para el control de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores.

Las formas de operar de la demanda y la oferta en los mercados de trabajo se abordan también desde la óptica de las redes sociales y la segmentación. El propósito de analizar la segmentación de los mercados de trabajo a nivel teórico consiste en identificar la lógica de la estructuración de los mercados de trabajo en diferentes segmentos y las formas de operar de los actores sociales en ese ámbito, en un ambiente de clara diferenciación social, considerando en ese contexto a las redes sociales.

La búsqueda de argumentos teóricos para explicar las relaciones familiares o de amistad que suelen influir en el reclutamiento de la fuerza de trabajo en los mercados seleccionados, conduce a estudiar las teorías de redes sociales. Asimismo, se analizarán éstas considerando la posibilidad de detectar elementos que permitan en un momento dado vincular la noción de homofilia-cohesión social en las redes sociales, con la conformación de los segmentos del mercado de trabajo en cuestión.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 1. RECLUTAMIENTO DE LA FUERZA TRABAJO

1.1 Concepto y definición

Un concepto central para el análisis de los mercados de trabajo agrícolas locales y las redes sociales es el de *reclutamiento de la fuerza de trabajo*. En la literatura empresarial, desde una perspectiva de recursos humanos, se considera al *reclutamiento* como “un conjunto de técnicas y procedimientos que se propone atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar” (Chiavenato, 2007: 149). Desde esa perspectiva, la mano de obra es considerada un recurso más de la producción y se supone que para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos (materia prima básica) para abastecer de manera adecuada el proceso de selección. El reclutamiento, en ese sentido, consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos. (Chiavenato, 2007).

Sin embargo, desde una perspectiva social crítica a las teorías del capital humano, afín al enfoque de esta investigación, el *reclutamiento*, responde a una determinada racionalización y movilización-control de la fuerza de trabajo. El *reclutamiento* -conjuntamente con la selección, contratación y despido- forma parte de las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo. Tales estrategias son diseñadas para organizar el uso del trabajo con miras a incrementar la productividad y el control sobre los trabajadores por parte de las empresas, con el fin de permanecer en el mercado. Estos modos de organización para el uso de la fuerza de trabajo, retoman la división técnica del trabajo, las jerarquías y las pautas de control de la empresa. Estos elementos se ven reflejados -explícita o implícitamente- en las políticas de gestión de la mano de obra y en la segmentación del mercado laboral. (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000). Se trata de una relación inequitativa, basada fundamentalmente en una posición de poder por parte de las empresas que se ha incrementado en los años de crisis (Pérez, 2014).

1.2 Las formas de intermediación en el mercado de trabajo

El reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo suponen diferentes formas de intermediación para acceder al empleo (Lope *et al*, 2000; Rieucan, 2008, 2012; Larquier y Rieucan, 2014; Bureau y Marchal, 2009). Se trata de canales relacionales -profesionales o personales- que conducen a la contratación. Estas mediaciones rara vez participan en las decisiones de contratación, pero no sólo son esenciales para transmitir información sobre los puestos o candidatos disponibles, sino también para traducir, adaptar y apoyar las propuestas entre unos y otros. Cuando las partes no se movilizan por sí solas, la participación de una tercera parte implicada hace posible la contratación, dando fe de que sólo sucederá el vínculo con el compromiso de ambos lados (Chauvac, 2013).

Según lo expresa Burt (2004), en su teoría sobre los “agujeros estructurales”, las redes sociales representan espacios de oportunidad a través de los cuales los intermediarios tienen la capacidad y/o posibilidad establecer vínculos utilizando su posición ante el grupo. En este sentido Burt concibe a

las redes sociales como mecanismos de intermediación, y la intermediación como un tipo de “capital social” que se expresa en la generación de “buenas ideas” para encontrar espacios de oportunidad, agujeros estructurales para la vinculación que de otra manera serían inaccesibles.

Vista como uno de los tres modos de solución/institucionalización del conflicto social/laboral - además de la negociación y el arbitraje-, la mediación consiste en... “una negociación entre las partes *adversas* en presencia de una tercera parte, neutral, cuyo papel consiste en facilitar la búsqueda de una solución para el conflicto. El mediador no tiene ningún poder para imponer una solución a los protagonistas. No es más que un catalizador. Frecuentemente son las partes *adversas* las que *resuelven* recurrir a un mediador, por encontrarse la negociación en un callejón sin salida” (Köhler y Martín, 2010:157, citando a Touzard, 1981).

Con diferencias en el nivel de desglose de las categorías o en el énfasis sobre la oferta o la demanda de empleo pero coincidiendo en la percepción de un mercado de trabajo diferenciado y excluyente, se retoman las siguientes propuestas acerca de las formas de intermediación en el mercado de trabajo.

Desde la perspectiva de la oferta de trabajo, en estudios sobre los mercados de trabajo de Francia, Larquier y Rieucan (2014)¹ y de España (Rieucan 2008, 2012), plantean la existencia de nueve canales de acceso al empleo que se agrupan en seis clases, siendo éstas el regreso a una empresa donde uno ya ha trabajado, las redes sociales, los anuncios de trabajo, la aplicación directa, la agencia pública y empresas de trabajo temporal, la escuela donde se formó quien solicita y la movilidad interna en la empresa donde se trabaja.

De manera más sintética y con énfasis en la demanda de trabajo, en la investigación de Lope *et al* (2000), se identifican cuatro formas de intermediación, tales como la intermediación institucional pública, la intermediación privada, las redes sociales y la intermediación privada restrictiva.

La forma predominante de mediación en la mayoría de los estudios de referencia resultan ser las redes sociales. Sin embargo, optar por una u otra forma de intermediación para gestionar la fuerza de trabajo por parte de las empresas depende del contexto productivo, económico y social en el que se circunscriben. Es decir, no se puede suponer una explicación general para todos los casos. Influye el tamaño de las empresas, el sector de actividad, así como del segmento del mercado laboral y del puesto que se espera cubrir.

En este sentido se encontrarán, por ejemplo, diferencias entre grandes y pequeñas empresas. En las primeras predominan procedimientos formales, con criterios reglados de reclutamiento y selección que se lleva a cabo por los departamentos de recursos humanos. En las segundas se trata de procedimientos más informales que dejan al criterio de la intuición de la persona encargada del reclutamiento de la mano de obra, la decisión de recurrir a una u otra forma de intermediación (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Larquier y Rieucan, 2014). No obstante, un factor común en esas formas de

¹ Las autoras retoman el planteamiento acerca de la relación entre los canales de búsqueda de empleo y los segmentos del mercado laboral –planteado antes por Rieucan (2008) para el caso del mercado de trabajo español- para dar luz sobre los canales utilizados y la segmentación que los trabajadores jóvenes de Francia enfrentan en el inicio de su vida laboral (Larquier y Rieucan, 2014).

intermediación es que representan el primer momento de control sobre el trabajo por parte de los empleadores, desde el momento de establecer el primer vínculo en el mercado de trabajo.²

Se puede decir que las empresas, a través de la conciliación entre los mercados internos -es decir la segmentación del mercado de trabajo-, las redes y la calidad del trabajo³, descubren en la mediación, no sólo la posibilidad de encontrar posibles candidatos para los puestos vacantes; encuentran además una vía para reducir las incertidumbres y la posibilidad de hacer juicios previos a situaciones de trabajo, igualmente, para influir en la transmisión de los principios y normas de la empresa, para que los trabajadores contratados las vinculen con las tareas desempeñadas (Bureau y Marchal, 2009; Lope *et al*, 2000). Esta situación comprendida en diversos modelos económicos y sociológicos, se ve fortalecida por las políticas públicas actuales en diversos países -no sólo por las de las empresas- resultando de ahí fuertes consecuencias en la calidad de los vínculos establecidos y en un reforzamiento de la exclusión en los mercados de trabajo (Bureau y Marchal 2009).

Con respecto a los mercados de trabajo agrícolas, en un contexto de predominio de producción en pequeña y mediana escala, se encuentran antecedentes de las formas de intermediación del mercado de trabajo en estudios que remiten figuras tales como el enganchador, el contratista, caporal o capataz o el supervisor, quienes intervienen asegurando a los productores los grupos de trabajadores requeridos para las diversas labores, aunque no en la definición de las condiciones de trabajo. Existen también diversas formas de contratación temporal que se establecen de manera directa entre los grupos de trabajadores y el productor, cuando se trata de actividades que requieren cierta cualificación técnica o en función de las formas de organización colectiva (cuadrillas, familias, parejas) para el trabajo (Aparicio *et al*, 2004; Sifuentes, 1996; Barrón y Sifuentes, 1997).

1.3 Las redes sociales como forma particular de intermediación y reclutamiento en el mercado de trabajo

Diversos estudios, desde variadas perspectivas, han dado cuenta que las redes sociales de parentesco, amistad y vecindad juegan un papel importante como forma de intermediación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo (Rees, 1996, 2005; Lope *et al*, 2000; Smith, 2005; Calvó, 2006; Rieucan, 2008, 2010; Alós-Moner, 2008; Montgomery, 2010; Lozares y Verd 2011; Martín y Lope, 1999).

2 Geraldine Rieucan (2012) plantea una crítica a las formas y canales de reclutamiento instrumentadas en el sentido de que tienden a aplicarse de manera prescrita, alejándose de la realidad laboral concreta. Refiriéndose a los métodos de evaluación utilizados en la literatura, señala que no exponen y por lo tanto no se discuten las reglas del juego con los candidatos y suelen ser confusas. Es decir, son unilaterales y no comprendidas por los solicitantes de empleo. Esto se traduce en “reglas del juego” injustas e incomprensibles en el proceso hacia la contratación. Los métodos de evaluación en el reclutamiento, al no informar a los solicitantes sobre las pruebas a las que serán sometidos, son de creciente desequilibrio entre los empleadores y los candidatos (véase también Bureau y Marchal, 2009).

3 Se trata de un aspecto sumamente subjetivo relacionado con las habilidades en términos de competencias generales y específicas para desempeñar una determinada actividad; basado en el criterio del reclutador, otorga un amplio margen de maniobra a los empleadores para la selección de los trabajadores, la cual tiende a estar colmada de rasgos discriminatorios que muchas veces se desconectan de las cuestiones propias del trabajo (véase Bureau y Marchal, 2012; Chauvac, 2013).

Tales estudios se centran en el ámbito de la industria y los servicios, por lo que se requiere profundizar sobre lo que sucede en el ámbito rural local.⁴

Como se mencionó líneas arriba, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, difieren entre grandes y pequeñas empresas. Por una parte, las grandes empresas, en el caso del reclutamiento y selección, en términos generales optan por mecanismos directos y formales en función del puesto a ocupar, para cubrir su mercado interno (directivos, mandos medios y trabajadores especializados), muchas veces recurren a la movilidad interna de los trabajadores; en tanto que para los puestos que requieren menos cualificación, el reclutamiento se gestiona en el ambiente de competencia del mercado externo. Esta manera diferenciada de gestionar la fuerza de trabajo, genera mayor polarización desde el momento del reclutamiento (Lope, 1994; Martín y Rebollo, 1997, citados por Martín, 1999).

Por otra parte, en las pequeñas y medianas empresas predominan los procedimientos informales de gestión de la fuerza de trabajo, las vías para reorganizar y flexibilizar estos procesos se apoyan en las redes sociales. De este modo las empresas pueden movilizar pautas culturales de la comunidad o la red de relaciones sociales del entorno donde se hallan asentadas, tales como la etnia, el parentesco, la amistad y la vecindad. Esto les permite movilizar la mano de obra de los lugares donde se asientan, pero a costa de la precariedad del empleo que ofrecen, (mal remunerado, contratos temporales, con predominio del sector secundario del mercado de trabajo. (Martín, 1995, 1999).

De un estudio realizado para Catalunya, Martín y Lope (1999) señalan que las nuevas formas de reclutamiento significan “la institucionalización de un sistema de redes que permite a la empresa contar con una «bolsa de trabajo» que le proporciona canales para, de ser necesario, proceder a la selección del personal necesario” (Martín y Lope, 1999:42). Señalan además que más allá del reclutamiento, facilitan la transmisión del conocimiento técnico y organizativo y refuerzan las pautas de autoridad, disciplina y obediencia en la empresa, en la medida que facilitan la transmisión informal de conocimientos técnicos relacionados con el trabajo, el reconocimiento de las jerarquías y del comportamiento social en la empresa.

“Las «referencias» que proporcionan a la empresa estas redes son el resultado de diversos elementos, como son la subcultura de clase, el paternalismo y clientelismo. Pero también tienen raíces estructurales, como es el tejido de pequeñas empresas, las costumbres generadas en las relaciones laborales, la solidaridad entre los miembros de la familia y la facilidad de comunicación y movilización de recursos por la proximidad entre hogar y empresa en un territorio determinado. Igualmente, el peso del capital relacional y de las redes sociales se explica como resultado de opciones estratégicas de las empresas, con objeto de reducir costes de rotación y conseguir relaciones de lealtad, confianza y cooperación favorecidas por esas redes” (Martín y Lope, 1999:69).

Reflexiones adicionales sobre esas mismas fuentes llevaron a Lope *et al* (2000) a plantear que las redes sociales resultan funcionales a la reproducción de las pequeñas y medianas empresas y son

4 La intermediación privada restrictiva, es una forma de intermediación relacionada con los mercados de trabajo internos y forma parte - como se verá más adelante- de las características de los mercados de trabajo rurales. Tales mercados internos no se limitan a las empresas, sino que alcanza en ocasiones a territorios entre empresas interrelacionadas, vinculadas con instituciones educativas y donde suelen pesar también los vínculos políticos. Está sustentada en gran medida por el paternalismo que priva en las áreas rurales. (Lope et al, 2000, citando a Osterman y Doeringer, 1988). En esa misma línea de reflexión, para análisis de la segmentación de los mercados de trabajo agrícolas en Nayarit, véanse los trabajos de Sifuentes (1998 y 2012).

especialmente importantes para los puestos de baja cualificación/categoría, para el segmento secundario del mercado de trabajo que por lo demás comprende a la mayoría de jóvenes que inician su vida laboral.

En la medida que las redes sociales proporcionen información, reciprocidad, confianza entre sus miembros y en el vínculo con las empresas, facilitan el acceso al mercado de trabajo pero también contribuyen a fortalecer los procedimientos conservadores y tradicionales de regulación en las relaciones laborales en las pequeñas empresas. Esto propicia que a través de las redes sociales se reproduzcan las relaciones de paternalismo, que favorecen papel éstas como mecanismo para asegurarse el compromiso de lealtad de los trabajadores con la empresa y obediencia a las directrices de la gestión. En este sentido, desde su perspectiva, el acceso al trabajo en las pequeñas y medianas empresas depende de variables como el “capital relacional” y el “capital social”, es decir, de las redes sociales (Lope *et al*, 2000:19-41).

Sin embargo, para los trabajadores, la opción de recurrir a las redes sociales como vía de acceso al empleo, implica un costo, esto es, “tener que hacer más de lo exigido y más allá de la duración de la jornada laboral, con la frecuente finalidad de conseguir la renovación del contrato temporal de trabajo” (Martín y Lope, 1999:44).

1.4 Las redes sociales en el contexto de la segmentación del mercado de trabajo

La segmentación del mercado de trabajo refuerza el papel de diversos mecanismos de acceso al empleo, tales como las redes, los contactos, las influencias, las escuelas de élite e incluso la regulación laboral (Lope *et al*, 2000:16). Hablar de mercados segmentados supone la existencia de condiciones diferenciadas de acceso al mercado de trabajo por distintos grupos sociales en función de su categoría social (sexo, edad, etnia, nivel de estudios). Las oportunidades que el mercado segmentado ofrece, aparecen desigualmente repartidas entre los diversos grupos sociales, con la consiguiente estructuración social de los procesos que tienen cabida en dicho mercado de trabajo. (Lope *et al*, 2000: 34). Es decir, las condiciones de acceso al mercado en función las relaciones de clase y género, generacionales, interculturalidad/migración, nivel educativo, etc., prevalecientes en un determinado contexto social, son utilizadas como recurso de diferenciación para la ocupación de los puestos de trabajo por parte de los empleadores, imprimiendo el carácter social a la diferenciación del mercado laboral.⁵

Lo antes señalado se manifiesta en situaciones de segregación social. De acuerdo con Antonio Martín, en las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo de las empresas predomina el carácter dualista y selectivo. En los mercados internos de trabajo prevalece la participación directa, limitada al núcleo de empleo cualificado y estratégico, es decir, a los segmentos de empleo que interesa motivar e incentivar, porque ello asegura el control empresarial del proceso productivo. Mediante la participación e implicación de este segmento de trabajadores, la empresa en cuestión se asegura la asimilación y transmisión de su ideología, de sus valores y objetivos expresados en la “cultura de la empresa”. Detrás de esto existe una clara orientación segregadora, diferenciadora y, por tanto, ahonda

⁵ Si bien el tema de la segmentación de los mercados de trabajo será abordado en particular más adelante, aquí se aborda dimensionando su carácter contextual en el problema de investigación.

las desigualdades sociales de partida con diferentes opciones de acceso al mercado de trabajo. (Martín, 1999).

Sin embargo, la parte del mercado que más impacta socialmente es la que corresponde al segmento externo, a los mercados secundarios, que comprenden la mayoría de los puestos de trabajo. Y estos, tienden a ser gestionados mediante las redes sociales. En coincidencia con los planteamientos de Martín (1999) citados anteriormente, Larquier y Rieucau (2014) en su estudio sobre segmentación del mercado laboral y la inserción laboral de los jóvenes en Francia, señalan que existe una correspondencia entre la segmentación y determinados canales de búsqueda de empleo. En el caso de las redes sociales identifican su correspondencia con el segmento secundario, en la categoría que identifican como segmento interpersonal. Se complementan, aunque en menor medida, con el resto de formas de reclutamiento (regreso a la primera empresa de trabajo, anuncios, aplicación directa y agencias), a excepción de la de movilidad interna y la escuela de procedencia que corresponden con el segmento primario, de donde se abastecen las empresas sus mercados internos.

De esta manera se entiende que las redes sociales constituyen una importante vía de acceso al segmento del mercado de trabajo secundario, principalmente para las pequeñas y medianas empresas ya que reducen los costes de movilidad y rotación (búsqueda, reclutamiento, selección, contratación y despido) y acortan los tiempos de intermediación entre oferta y demanda. Su importancia aumenta en los períodos de crisis debido a que en éstos, las empresas tratan de reducir costos de gestión de la fuerza de trabajo, por otro lado, aumenta la presión informal de la oferta de trabajo vía las redes sociales sobre la demanda. (Lope *et al*, 2000; Rieucau, 2008).

1.5 El control y las relaciones laborales

1.5.1 El mercado de trabajo como espacio de poder y control

Con diferentes matices, los planteamientos agrupados en este apartado, permiten identificar en términos generales el mercado de trabajo como un espacio de dominación y control, donde se resumen las características de la sociedad inequitativa y jerárquica, dando cuenta que la vigilancia y el control son formas de ejercer el poder en la producción capitalista. Dan cuenta de la subjetividad de los agentes en las relaciones laborales y de la importancia de comprender su construcción social (Brunet y Morell, 1998). En un nivel más concreto esas formas de ejercicio de poder, se manifiesta por el lado dominante (desde la demanda), tanto en las formas de organización de los procesos de trabajo en función de la tecnología y el mercado de los productos; en las políticas de gestión de fuerza de trabajo, que a su vez se expresan en las estrategias de flexibilidad productiva y laboral; así como en los mecanismos de reclutamiento y criterios de selección de la mano de obra. Tales mecanismos y su accionar, se concretan en la definición del mercado interno de trabajo, en la segmentación del mercado laboral de cada empresa, que por lo demás es un proceso dinámico (Villa, 1990). Por otra parte, desde el lado dominado (de la oferta de trabajo), lo que se encuentra son trabajadores con condiciones diferenciadas de acceso a los puestos de trabajo y escasas posibilidades de movilidad social y laboral. Es en este sentido que se incluyen aquí reflexiones relacionadas con la conformación de las relaciones sociales en el seno del proceso productivo, pudiendo resultar en contradicciones

antagónicas o no antagónicas (de conflicto y pacto entre empresario y trabajadores o al interior de los trabajadores) y que se relacionan directa o indirectamente en la diferenciación en el reclutamiento y en general con el mercado laboral.

La incorporación de los elementos de poder y control, son esenciales en la explicación del proceso de mercado laboral en la perspectiva de los economistas y sociólogos de la escuela radical norteamericana (Edwards, 1973; Edwards, Reich y Gordon, 1973; Braverman 1983). Para esta corriente teórica prevalece la consideración de que es imposible explicar la conducta de empleadores y trabajadores en el mercado de trabajo sin una amplia teoría del desarrollo del capitalismo, lo que a su vez revela mucho sobre el proceso de producción en sí mismo (Edwards, 1973; Braverman, 1985).⁶

Desde esa vertiente, la lógica de la relación entre las relaciones sociales de producción y la estructura del mercado laboral están definidas por la posición de la empresa en el sistema monopolista, y esto a su vez condiciona la naturaleza de control dentro de la firma. Las relaciones sociales de producción en la empresa toman la forma específica de un sistema de control que incluye además de los criterios de reclutamiento de la fuerza de trabajo, la distribución de responsabilidades, las sanciones, incentivos y otros aparatos mediante los cuales es ejercido el poder. Así, en la perspectiva mencionada, desde el sistema de control es obtenida la “demanda derivada del trabajo” – no sólo para definir la cantidad de trabajo demandado sino más bien, las condiciones de trabajo y por lo tanto las cualidades y características requeridas de los trabajadores (Edwards, 1973).

Acerca de los mecanismos de control de la fuerza de trabajo, como parte del contexto de la segmentación de los mercados de trabajo, el mismo autor sostiene que dependiendo del tipo de organización dentro de la empresa, ya sea simple o burocrática⁷, el tipo de control podrá ejercerse directa o indirectamente, dando como resultado el establecimiento de la estructura jerárquica dentro de la empresa (Edwards, 1973: 22). De esta forma, si bien las relaciones entre trabajadores y empleadores se vuelven más sutiles, los objetivos de la empresa de incrementar la productividad y de controlar el mercado de trabajo, se ven fortalecidos con la internalización de las decisiones acerca del mercado de trabajo y su segmentación.

En la búsqueda de referentes para analizar el papel las redes sociales en los mercados de trabajo locales, se considera importante el trabajo Köhler y Martín (2010) en su análisis sobre las formas de control, en el contexto de la organización y gestión del trabajo. Especial atención merecen las aportaciones de M. Foucault (1973, 1987 y 2002), de donde se rescatan sus nociones de *poder*, *control participativo*, *disciplina* y *discurso*.⁸ Al respecto, Köhler y Martín (2010), en cuanto al concepto de

6 El contexto histórico de estas reflexiones tiene que ver con el enorme crecimiento del tamaño de las empresas en los inicios de la organización monopolista de la industria a finales del siglo XIX y principios del XX, particularmente después de la gran depresión de los años 30's. Reconociendo las aportaciones teóricas de los economistas clásicos a los problemas de organización industrial, se centra en la crítica del taylorismo y su tentativa a aplicar los métodos de la ciencia a los problemas cada vez más complejos del control de trabajo (Braverman, 1974:86).

7 Control burocrático hace descansar la dirección de la empresa y gestión de la fuerza de trabajo en una estructura administrativa con la contraparte de sindicatos, en tanto que la simple se refiere al establecimiento directo de la relación sin mediación.

8 Un antecedente importante para comprender la organización y el control en los procesos productivos se encuentra en las obras de M. Foucault “*Vigilar y Castigar: Nacimiento de la prisión*” (2002) y “*La verdad y las*

poder rescatan que no se trata de ningún dispositivo personal o colectivo, sino una fuerza social en constante movimiento, distribuida por todas las esferas de la sociedad y que comprende todas las relaciones sociales. Un concepto totalizante y multidimensional que en Foucault se diferencia de todos los clásicos, desde Marx y Weber pasando por Freud, que habían concebido al poder como una capacidad de imponer la voluntad de unos sobre otros. En este caso, el poder se concibe como una “red de movimientos, conflictos y luchas locales puntuales, como conjunto de estrategias emergentes, es la gran y única fuerza social básica, creadora y destructora al mismo tiempo, el origen del orden social y del sujeto moderno... El poder representa no sólo el respaldo de un modo de producción sino que las formas que asume constituyen en sí mismo ese modo de producción” (Köhler y Martín, 2010: 222).

Esos planteamientos se complementan con el modelo disciplinario de Foucault, basado en el *control participativo* de los mecanismos estructurales y relaciones, en el cual las nociones de participación y compromiso tienen que ver con la formación de una “subjetividad disciplinada donde el orden impuesto forma parte de la consciencia y, los antagonismos de la producción aparecen como conflictos individualizados e internalizados entre, por ejemplo, compromisos de trabajo y compromisos familiares.” (Köhler y Martín, 2010: 230).

En esa lógica, el análisis del *discurso* en Foucault, en tanto combinaciones de poder-saber a través de la historia, constituye la vía para identificar las estrategias de *poder* de una sociedad dada, reflejan los modos de relacionarse de las personas en una época histórica concreta y a su vez, dan cuenta de las formas de *control* y la finalidad a la que responden. En ese sentido, el discurso moral del capitalismo adquiere su expresión concreta en las relaciones laborales, en la ética del trabajo, que responde a la finalidad de la práctica misma de la explotación capitalista. De ahí se entiende que el discurso moral de trabajar sin exigir un salario mayor que se desprende de la ética del trabajo, se orienta a mantener el control que garantice el ejercicio del poder capitalista orientado a la extracción de un plusvalor.

Acerca del concepto de *disciplina*, el ejercicio de poder en diferentes espacios disciplinares pero atribuibles en este caso a la fábrica en cuanto a espacio físico y forma de organización, se sustenta en mecanismos constituidos tanto por diseños arquitectónicos⁹, principios organizativos, establecimiento de jerarquías. Se trata de espacios que contienen reglas disciplinares orientadas a ejercer y mantener el poder, independientemente de las personas que lo ejerzan, como algo normal, funcional a las relaciones de poder predominantes. De acuerdo con Köhler y Martín, “el análisis de Foucault de la transformación del sistema penitenciario desde prácticas de castigo corporal hacia la privación de la

formas jurídicas” (1973). En ellas aporta elementos importantes para comprender la lógica de la organización de las empresas modernas y las formas y mecanismos de control que ello implica. En su propuesta, la genealogía constituye el método de investigar y detectar las microestrategias que han constituido los discursos dominantes de la modernidad. La ciencia misma, el discurso científico, lo considera parte del engranaje que responde a la lógica del poder establecido. La genealogía “es una metodología «anti-científica» (Foucault 1999, 17) que recupera saberes locales, no legitimados, hundidos, redescubriendo las luchas sociales enterradas” (Citado por Köhler y Martín, 2010).

9 De donde se desprende su análisis del panoptismo. “Mediante el Panóptico, la disciplina crea al trabajador moderno que actúa siempre como si estuviera vigilado. Foucault describe la transformación de la vigilancia desde los encargados de las manufacturas a la mirada estructural de la gran manufactura, como operador económico del sistema fabril moderno.” (Köhler y Martín, 2010).

libertad coincide con el primer desarrollo del sistema fabril y del trabajo asalariado.” De ahí se desprende su concepto de *poder disciplinario* que se concreta tanto en las estructuras de la prisión, del hospital, de la escuela como en la fábrica industrial (Köhler y Martín, 2010: 218).¹⁰

De esta manera, tanto las normas disciplinarias que integran el discurso del poder dominante, como las rutinas, jerarquías y la organización espacial en la fábrica, se entienden como parte de los mecanismos de control tendientes a propiciar la mayor productividad posible, es decir, producir más y mejor en el menor tiempo posible, al menor costo.

Citando a Fiocco (2000) y a Sivini (2000), mencionan cómo se tiende a ejercer el control a través de la *celularización intensiva y extensiva*, referidas, respectivamente, a la organización en microcélulas productivas al interior de las fábricas, o bien en distintos centros de producción jurídicamente autónomos pero integrados operacionalmente. Por otra parte, el carácter dual y contradictorio de las relaciones laborales, de conflicto y pacto es también abordado a través de los planteamientos de Hayman (1981), sobre la organización y acción colectiva de los trabajadores, misma que se vincula a las relaciones de conflicto y pacto entre capital y trabajo en las relaciones de control, dominación y explotación en el proceso de trabajo (Martín, 2000, citado por Köhler y Martín 2010).¹¹

“El conflicto laboral implica una dimensión cultural en el sentido de que los trabajadores generan una red de relaciones sociales en el trabajo como forma de apropiarse de este espacio y tiempo, mientras el capital intenta romper o modificar esta cultura laboral mediante productos culturales propios, generando una «cultura corporativa» más favorable a sus intereses” (Köhler y Martín, 2010:161p).

En la vertiente de organización del trabajo posttaylorista de los Recursos Humanos, el *discurso*, es un factor importante en el manejo velado del conflicto entre capital y trabajo. De acuerdo con Martín y Miguélez (1999), esto supone ensalzar el microcorporativismo, el “espíritu de empresa” y promover actitudes pro-organizativas como método de cohesión interna, elaborando un conjunto de valores éticos y morales orientados a integrar una identidad colectiva. A este contexto corresponde el concepto de formas de “*autocontrol democrático participativo*” expresado por Martín (1999:97), con respecto a las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo.

Tales prácticas y discurso se complementan con el “unitarismo” en cuanto a la negociación laboral, lo que en consecuencia relega a un segundo plano las formas de representación colectiva y sindical. De esta forma, mediante un fuerte discurso individualista/antisindical, se promueven elementos de

10 Los autores consideran que la aportación específica de Foucault para el análisis de las relaciones laborales consiste en su concepto de la fábrica como modelo de una organización disciplinaria moderna, igual a la prisión. “El surgir y la difusión de las instituciones de secuestro a partir de finales del siglo XVIII constituyen nuestra sociedad contemporánea como «sociedad disciplinaria»” (Foucault 1986: 91, citado por Köhler y Martín, 2010: 222).

11 Al referirse a los teóricos neomarxistas en el ámbito de la sociología de las relaciones laborales, los autores mencionan que criticaron la falta de democracia en el trabajo, la degradación taylorista del mismo, la desubjetivación de la producción y la potencialidad de riqueza del progreso tecnológico desaprovechada por la organización capitalista se convirtieron en un tema central de la crítica social en general. (Köhler y Martín, 2010:159). Esto se resume en las nociones de totalidad, cambio, contradicción y práctica, que constituyen las cuatro dimensiones del análisis social de Hayman.

integración, cooperación, participación, implicación y motivación para obtener prestaciones de calidad y flexibilidad de la fuerza de trabajo, así como para su adaptabilidad a los requerimientos de la innovación tecnológica y a las nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo, tales prácticas de gestión empresarial más que integrar disgregan. Por una parte, realizan una gestión integradora y pro-organizativa, en el «núcleo organizativo» -empleados, oficiales y cuadros técnicos cualificados- quienes tienen un tratamiento salarial y profesional distinto; mientras que para los trabajadores de la «periferia» -con bajas cualificaciones-, los criterios de gestión de la fuerza de trabajo se realizan en la «lógica del mercado», no en términos de integración, sino de flexibilidad, rotación y externalización. Pese a todo, “la organización colectiva, sigue siendo funcional al sistema organizativo de empresa, al menos para ciertos segmentos de empleo cuyo tratamiento y gestión de las condiciones de trabajo continúan siendo homogéneos” (Martín y Miguélez, 1999: 94).

Por su parte, Alós-Moner (2008), sostiene que las estrategias predominantes de gestión de la mano de obra en la actualidad, están intrínsecamente vinculadas con la segmentación del mercado de trabajo. En su artículo sobre la segmentación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales, destaca que la posición de mercado de la empresa y el tipo de gestión de personal adoptado son dos aspectos claves relacionados con la segmentación del mercado de trabajo, por ser generadores de diferencias en las condiciones de empleo.

Las nuevas empresas flexibles tienden a asumir políticas de uso de mano de obra de la misma manera, flexibles y ligeras, “en las que debe lograr una implicación positiva, circunscrita a los empleos considerados más esenciales e imprescindibles, y al mismo tiempo, adoptar una gestión de personal autoritaria y contingente, a corto plazo y con vínculos débiles para el resto de plantilla; una plantilla que, por otra parte, debe procurar minimizar, lo que supone efectos relevantes sobre la organización y acción colectiva de los trabajadores... De entrada, las referencias en salario, jornada de trabajo, exigencias en el empleo y condiciones del mismo, tradicionalmente compartidas por amplios colectivos laborales, se presentan hoy con un muy elevado grado de fragmentación y diferenciación. En otros términos, se puede decir que la segmentación de los mercados de trabajo adquiere unas dimensiones más complejas y variadas que las hasta ahora consideradas por la teoría.” (Alós-Moner, 2008: 124).

De esta manera se observa la relevancia que adquieren las formas particulares de acción individual o colectiva de los trabajadores, dando cuenta de notables cambios en las relaciones laborales tradicionales (Alós-Moner, 2008) y cómo la segmentación laboral revela que en las relaciones sociales de empleo, las relaciones individuales y principalmente la acción micro corporativa alcanzan mayor presencia (Alós-Moner, 2008; Martín y Miguélez, 1999; Lope, *et al*, 2000).

Del trabajo de Alós-Moner se rescata además su crítica al actual predominio de las iniciativas gerenciales (identificadas como gestión de recursos humanos) que operan bajo estrategias individualizantes, las cuales cobran fuerza con respecto a una decreciente influencia organizativa de los trabajadores en acciones colectivas para resolver sus demandas. La correlación que de ahí resulta, se orienta a que la concesión o decisión empresarial, sustituya los derechos laborales en la empresa. De acuerdo con el autor, las nuevas formas de gestión de la mano de obra se apoyan en la externalización de actividades, el trato diferenciado entre colectivos laborales; deslaboralización o mercantilización del empleo, factores que contribuyen a una mayor segmentación de los mercados de trabajo, entendida como una fragmentación que se refleja en condiciones de empleo, desde empleos más cualificados y reconocidos hasta una pléyade de situaciones de empleo más precarias, erráticas e inciertas. Ese panorama se complementa con la generación de competencia entre los equipos de trabajo propiciando que unidades, departamentos o centros de trabajo

funcionen bajo la presión del mercado, de tal manera que los trabajadores en lo individual, su área, departamento o centro de trabajo, estén forzados a ofrecer sus servicios a otras áreas de la empresa en condiciones más ‘favorables’ que el mercado (Alós-Moner, 2008).

Tal situación cobra mayor fuerza en las empresas del medio rural, donde la dispersión de las empresas, la temporalidad del empleo, junto con otros factores, dificultan la organización colectiva de los trabajadores.

Adicionalmente las TIC facilitan el control centralizado de la actividad laboral en sus más mínimos detalles, y además permiten hacerlo a distancia... Posibilitan que la gestión empresarial asuma como uno de sus objetivos la externalización de actividades y con ella de plantillas, adoptando la empresa formas más ‘ligeras’, que consiguen transferir costes, riesgo e incertidumbre a terceros, a otras empresas, al sector público o a la sociedad y muy en particular a trabajadores, sin que ello, en principio, vaya en detrimento del control del proceso productivo. (Alós-Moner, 2008: 126)

1.5.2 La flexibilidad como mecanismo de control

Si bien la flexibilidad puede ser abordada desde una amplia gama de aristas (Miguélez, 2004; Arancibia, 2011), aquí se analiza en tanto mecanismo de control por la relación que guarda con la organización del trabajo y la gestión laboral y su impacto en las condiciones laborales. Se encuentran antecedentes sobre el estudio de la flexibilidad, tanto en la sociología, como en la economía o la psicología (Braverman 1983; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Martín, 1999; Ritzer, 1996; Sivini, 2000; Gutiérrez 2010; Gintis, 1998; Edwards, Reich y Gordon, 1975; Brunet y Morell, 1998; Villa, 1990; Miguélez y Prieto, 1999; Martínez, 2001).

En el ámbito de los mercados de trabajo se han desarrollado diversas teorías acerca de la flexibilidad. Entre ellas se identifican las de Storper y Scoot (1990), Atkinson (1987), Michon (1992), Covarrubias (1991), De la Garza (2013), Wilkinson y White (1994), Martín (1995). Estas se expresan en términos diversos tales como la regulación laboral ofensiva o defensiva; interna o externa; relaciones laborales individualizadas o colectivizadas; de procesos laborales flexibilizados cualitativa y cuantitativamente, flexibilidad salvaje o postfordista, etcétera. Con estas estrategias, las empresas, en función del comportamiento de la producción y su mercado, echan mano de formas de organización, mecanismos de negociación laboral, formas del trabajo asalariado, movilidad laboral, requerimiento de habilidades específicas, seguridad en el trabajo, estacionalidad, entre otras.

Las estrategias de flexibilización suelen estar vinculadas a la segmentación y las redes sociales, en la medida en que estas últimas propician que los empleadores echen mano de mercados externos (Peck, 1996, Martín, 1999; Miguélez, 2004), de donde se deduce que tales estrategias forman parte de los mecanismos de control por parte de la empresa. A continuación, se analizarán planteamientos en esa línea de reflexión.

Los cambios hacia una organización del trabajo más flexible no siempre se logran por imposición (Quit, 1997), sino también por negociación. Pero en la medida que tal negociación tiende a ser con

grupos de trabajadores o individualmente, y menos con los sindicatos, se podría pensar que más que una negociación, se trate de una “imposición solapada” (Miguélez, 2004:23).

En la perspectiva de Miguélez (2004), la flexibilidad es la cara técnica de la lucha contra las incertidumbres que suscitan las formas tradicionales de actividad económica; pero también tiene una cara socio-política, que explica las estrategias relacionadas con los intereses de empresarios y trabajadores. La certidumbre de rendimiento que al empresario le proporciona la flexibilidad del trabajo tiene como contrapartida, para el trabajador, incertidumbre en sus condiciones de vida. Para los empresarios la flexibilidad representa una estrategia para la recuperación de los beneficios del capital invertido en la tecnología, el trabajo, el mercado y el entorno político. Para los trabajadores y los sindicatos implicaba afrontar incertidumbres que podrían ser desfavorables sobre el salario, el tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo, o la estabilidad laboral.

Si la flexibilidad resume la contradicción fundamental entre empresarios y trabajadores, se podría decir que se han enfrentado desde siempre en torno a la cuestión de la flexibilidad del trabajo. Pero, en un momento histórico ese enfrentamiento asume una cierta regulación -entre las dos partes y con la intervención del estado- que influye sobre el grado de incertidumbre que el trabajador está dispuesto a asumir y el que da al empresario el uso determinado de la fuerza de trabajo (Miguélez, 2004).

Dicho en otros términos, la flexibilidad del trabajo tiene que ver con las formas de organización del trabajo, con los aspectos técnico-organizativos, aunque no se dejan fuera los aspectos socio-políticos que implican la negociación, en tanto que la flexibilización del empleo tiene que ver con las condiciones del mercado de trabajo que se ven reflejadas en las condiciones laborales. La flexibilidad del empleo se relaciona con el costo del trabajo (Recio 1988) y se refleja en el contrato. Hablar de flexibilidad del mercado de trabajo tiene que ver con los términos del contrato, supone que existan y el empresario pueda escoger entre varios tipos de contratos -indefinidos y contratos temporales, con varias modalidades en cada uno de ellos- para la compra-venta del “factor” trabajo, con el objetivo de incrementar la libertad de actuación de la empresa y de obtener la máxima disponibilidad material de los trabajadores. Pero como esa flexibilidad del mercado de trabajo da origen a formas bastante diferenciadas de relación entre empresa y trabajador, se suele hablar en este caso de flexibilidad del empleo. (Miguélez 2004:30).

De acuerdo con Martín (1995), el concepto de *flexibilidad* se define como el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos disponibles a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad, así como la diversificación de productos; para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones a las que se enfrenta en los mercados. Engloba aquí el conjunto de medidas empresariales orientadas a dotar de una mayor capacidad de ajuste a las unidades de producción que repercuten sobre las relaciones laborales, modificando la composición de la fuerza de trabajo y generando cambios en las prioridades de las empresas. (Martín, 1995: 17). En su perspectiva, la tendencia a simplificar las explicaciones sobre el dualismo, oculta procesos más complejos como el de la flexibilidad, ocultando las estrategias relativas a la intensificación del trabajo, la degradación del contrato laboral o la introducción de cláusulas de “cierre social” y exclusión para distintos colectivos de trabajadores no-cualificados (Martín, 1999:98).

Con respecto a la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, citando a Atkinson y Streck, el mismo autor distingue los siguientes rasgos: *Flexibilidad externa* entendida como el modo de externalizar costes laborales (salariales y de seguridad) a través del empleo de subcontratas, además de reducir costes administrativos (gestión burocrática) por manejo de personal. *Flexibilidad interna*, con 3 modalidades, la modalidad *numérica* o cantidad de trabajo incorporada al proceso productivo (aumento de horas extraordinarias); *funcional* de los puestos de trabajo, que supone la movilidad de trabajadores de algunas actividades que se ven modificadas por ejemplo con la introducción de nuevas tecnologías; y la tercera, flexibilidad *salarial*, forma de diferenciación en las retribuciones con el objeto de privilegiar los puestos estratégicos para la empresa. En suma, se traducen en mecanismos de segmentación y fragmentación de la fuerza de trabajo y de las condiciones de trabajo (Martín, 1995: 27).

Otra alternativa de análisis de la flexibilidad de los mercados de trabajo locales se encuentra en la propuesta elaborada por Michon (1992: 239) y Boyer (1992) y analizada por Peck (1996: 141), entendida como un proceso de reorganización, en términos de habilidades requeridas, de tecnología disponible y de correlación de fuerzas en el mercado de trabajo, asociada a los procesos locales de segmentación. La relación entre segmentación de los mercados de trabajo y flexibilización se considera en términos de mecanismos de control en el proceso de trabajo, variando su carácter en función del lugar, de la regulación local, del contexto social y de la correlación de fuerzas en el mercado de trabajo. Como referencia, los autores distinguen tres niveles de flexibilización. La *flexibilidad defensiva*, caracterizada esencialmente por inseguridad de trabajo, empleo intensivo de mercado de trabajo externo, y relaciones de empleo más individualizadas. Presente en los mercados de trabajo en los Estados Unidos de América, el Reino Unido, Francia y Europa del Sur. La *flexibilidad ofensiva*, pone énfasis en habilidades múltiples y cambios dentro de la firma. Se le asocia a mercados de trabajo más "organizados" en Escandinavia, Alemania y Japón. Así como la *flexibilidad clásica*, instrumentada en muchos mercados laborales del sur de Europa, combina las formas flexibles de salario laboral (de media jornada y el trabajo temporal), con granjas y sistema de trabajo familiar, condiciones típicas de empleo siendo sumamente explotadoras en cada esfera.¹²

Para el análisis de los mercados de trabajo agrícolas, particularmente para el caso de México, se pueden mencionar, por ejemplo, los trabajos de Massieu (1995) y Lara (1998) y Barrón, *et al* (2002). Massieu *et al* (2006), analizan el impacto de la biotecnología en los procesos agrícolas. Las autoras señalan que se debe atender la proporción que implican los salarios en la estructura de costos y su impacto en el grado de flexibilización del trabajo (Massieu, 1995), las características necesarias de "innovación blanda" (Mertens, 1990:86-88) y los requerimientos [técnicos] de los nuevos procesos

12 Peck presenta evidencias empíricas sobre el manejo de la flexibilidad clásica que muestra algunos de sus rasgos –en la región de Emilia Romagna, Italia- como *redes de pequeñas firmas*; con influencia del papel de instituciones locales y las virtudes de clustering espacial en el desarrollo y explotación de una rica base de habilidades... "la producción flexible fue afirmada sobre la existencia previa de estructuras sociales agrarias tradicionales. Muchas de las habilidades desplegadas en estos sistemas de producción flexibles fueron asignadas al principio en la esfera de la agricultura doméstica. Esto descansó en el tipo de habilidades de información que más tarde fue reemplazado en parte por instituciones de educación en colaboración con pequeñas firmas que cooperan entre ellas (y a menudo con asociaciones locales, estatales y de negocios), para establecer estructuras de red más formales." (ver Peck, 1996: 145).

agroindustriales, en muchos de los cuales la aplicación de la biotecnología y el cultivo en invernadero representan las innovaciones tecnológicas más significativas. De ahí se desprende su identificación de redes socio-técnicas.¹³ Por parte de Lara (1998) y Barrón, *et al* (2002), se trata de estudios de casos donde se analizan los procesos de trabajo de diversos cultivos donde la introducción de nuevas técnicas de producción, da lugar a incrementar los rendimientos pero con la intensificación del uso de la fuerza de trabajo.

Como se mencionó en apartados anteriores, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo tienden a la “negociación” individual, pero en situaciones como las descritas aplica la reflexión de que “pese a todo, la organización colectiva, sigue siendo funcional al sistema organizativo de empresa, al menos para ciertos segmentos de empleo cuyo tratamiento y gestión de las condiciones de trabajo continúan siendo homogéneos.” (Martín y Miguélez, 1999: 94). Esa funcionalidad, en el caso de los mercados agrícolas en México, no va más allá de las redes sociales o equipos de trabajo.

Por lo tanto, se podría decir que las redes sociales son un elemento clave en los mercados de trabajo agrícolas locales, al resultar funcionales a la flexibilización “blanda” de los procesos de trabajo y del mercado de trabajo en procesos intensivos en el uso de mano de obra.

[Volver al índice](#)

13 En ese marco, las relaciones entre actores sociales tienen lugar sobre una determinada base tecnológica.

CAPÍTULO 2. SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

2.1 Antecedentes

El contexto teórico para analizar las formas de reclutamiento de los trabajadores y la forma de funcionamiento de los mercados de trabajo, encuentra uno de sus antecedentes en las teorías de la segmentación. Se trata de un grupo de teorías con diversos contenidos y enfoques no formales que emergieron en las ciencias sociales a inicios de los años setenta, como una respuesta crítica a la explicación neoclásica del mercado de trabajo elaborada por sus principales teóricos, Theodore Shultz (1961) y Gary Becker, con la teoría del capital humano, en 1964 (Blaug, 1976).¹⁴

En la década de los años setenta surgen las críticas a la teoría del capital humano por parte de la escuela marxista planteada por parte de Samuel Bowles y Hebert Gintis. La crítica se resume en términos de que se encubren las relaciones sociales de producción y plantea un análisis estrictamente individualista, cuya expresión última sería la teoría del equilibrio general y que por supuesto, se aleja de un análisis de clases del mercado de trabajo. En la misma escuela, se encuentran las reflexiones de Harry Braverman (1974) y su análisis *del proceso de trabajo* y la distinción entre *fuerza de trabajo* y *trabajo*. Además, hace énfasis en *la división del trabajo al detalle*, como resultado de medidas de planeación y control, con consecuencias de subdivisión de los individuos al interior de los procesos de trabajo (Toharia, 1983: 19-23).

No es posible hablar de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo como un cuerpo teórico uniforme. La búsqueda de explicaciones al problema de la segmentación adquiere diferentes connotaciones en función de las cuestiones teóricas y epistemológicas que están detrás de cada propuesta, así como en función de la realidad histórica que ha contextualizado su desarrollo. En este sentido, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo han venido evolucionando, sobre la base de los rasgos generales que las identifican como tales – la diferenciación de los trabajadores en el mercado de trabajo y las condiciones de movilidad es quizás el rasgo común en todas ellas (Loveridge, 1978: 18-20). Sin embargo, de acuerdo con Dickens y Lang (1992) hay una variedad de atributos comunes a muchas versiones de segmentación de mercado de trabajo que ha llevado a los teóricos de la segmentación a mostrar evidencias empíricas que den cuenta de su consistencia interna.

14 La teoría del Capital Humano se ha considerado la principal aportación de la escuela neoclásica del mercado de trabajo. Desde un enfoque ortodoxo, toma como elementos de análisis, los que se considerarían para cualquier mercado, es decir, las ofertas y demandas de los diferentes tipos de trabajos, a partir de lo cual se esperaría conocer los niveles de empleo y salarios y los problemas relacionados con el mercado de trabajo. Todos los elementos que participan en la producción se consideran factores incluyendo al trabajo, cuya demanda no se diferencia de la de cualquier otro factor. La única excepción con respecto al factor trabajo, en el análisis de su mercado es el considerar que existen costos fijos del empleo, procedentes del reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados. En cuanto a su oferta, partiendo de la teoría de la elección del consumidor, se concibe como la decisión de ofrecer trabajo, de decidir entre ocio y trabajo en función de las ventajas de no trabajo con respecto a la renta que obtendría de emplearse. (Toharia, 1983: 11-14). Uno de las principales preocupaciones de la teoría del Capital Humano es su explicación de las diferencias salariales, sobre la base de distintos niveles de calificación, la cual se basa en las inversiones en educación, en capital humano. Los aspectos económicos son los únicos que influyen en la diferenciación, los sociales quedan fuera de explicación de la teoría.

Existen además diferentes propuestas para analizar la evolución de las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo como las de Robert Bowie (1983)¹⁵ o la planteada por Jamie Peck (1996).

Sin perder de vista el carácter contextual de la segmentación de los mercados de trabajo en las líneas analíticas de la presente investigación, se examina la evolución de estas teorías para explicar el papel de las redes sociales en el reclutamiento de la fuerza de trabajo en los mercados agrícolas segmentados de Nayarit. Para ello, se toma como referencia la propuesta de abordaje de Jamie Peck (1996), para sistematizar las aportaciones en este campo. Esta consiste en señalar una línea evolutiva de las teorías, tanto en términos históricos -que no cronológico- como en su alcance explicativo.

Se parte entonces de identificar cuatro grupos o generaciones de propuestas teóricas sobre la segmentación de los mercados del trabajo. Siguiendo a Peck (1996), las primeras dos generaciones corresponden a los teóricos institucionalistas y a los marxistas y keynesianos identificados como la escuela americana radical, respectivamente. El dualismo y los mercados de trabajo internos son sus principales aportaciones. Sus propuestas se caracterizan por plantear explicaciones de la estructura de los mercados de trabajo que habían considerado la relación entre oferta y demanda de trabajo, pero abordaron las características de oferta de trabajo sólo en términos de las condiciones de la demanda del mismo. La tercera generación la integran los teóricos neo-keynesianos y neo-marxistas quienes incorporan la multicausalidad y el rol de las instituciones y el estado en la explicación de la segmentación. La cuarta generación comprende al grupo de teorías que además de la multicausalidad hacen énfasis en el carácter local de los mercados de trabajo. Adicionalmente a la propuesta de Peck, pero partiendo metodológicamente de ella, se han integrado a esta sección, las propuestas posteriores a la cuarta generación identificadas aquí como aportaciones críticas recientes a las teorías de la segmentación, un marco analítico abierto. El análisis sobre la segmentación de los mercados de trabajo rurales locales, en los cuales se enfoca el presente estudio se presenta posteriormente en el capítulo del marco teórico específico.

2.2 Evolución teórica

2.2.1 Primera generación de teorías de la segmentación. Institucionalista

La primera generación se distingue por las propuestas de Piore y Doeringer (1971), de la economía institucionalista. El primer planteamiento acerca de la segmentación de los mercados de trabajo fue una aproximación de Clark Kerr, en relación a la segmentación y los *mercados internos*. Doeringer y Piore (1971) la extienden con el planteamiento la existencia de grupos excluidos de los mercados de trabajo internos. Esta corriente aportó los fundamentos de las teorías de la segmentación a través de los modelos de mercado de trabajo duales y desarrolló una crítica insistente a la economía neoclásica ortodoxa, para explicar los bajos pagos y el desempleo en los mercados de trabajo marginados. (Peck, 1996: 50)

15 La propuesta de Bowie se refiere al contexto histórico general en que se observa la evolución de las teorías de mercado duales -que son sólo una fase de las teorías de segmentación- habiendo identificado dos fases. La de los años 50, la respuesta de los teóricos institucionalistas y las corrientes neo-marxistas y neokeynesianas a los planteamientos neoclásicos de la teoría del capital humano. Y la fase entre los años 60 y los años 70, caracterizados por la persistencia de la pobreza y con ello las reflexiones teóricas para explicar el problema, con desarrollo de programas y políticas de empleo en los países en desarrollo. (cfr. Bowie, 1983: 74-79).

De acuerdo con Browie (1983), la teoría de Kerr se basó en la consideración de la existencia de mercados externos (sin estructura) y mercados internos (estructurados). Estos últimos divididos a su vez en dos amplios tipos de mercado de trabajo interno, el artesanal o salvaje y el alternativo o de la empresa. La segmentación se da no solamente entre mercado primario y secundario sino además al interior del mercado más desarrollado o primario. Las vías de acceso y la movilidad de los trabajadores entre dichos mercados es lo que distingue a cada segmento (ver Bowie, 1983: 75-76).

Posteriormente, las aportaciones de la escuela institucionalista moderna, representada por Doeringer y Piore (1971) y Piore (1973), a las que se suma la de Piore y Safford (2007), fueron centradas en los conceptos de sectores primario y secundario de los mercados de trabajo. El sector primario contiene los mejores empleos en el mercado de trabajo, aquellos que ofrecen relativamente altos salarios y empleo seguro a los trabajadores, los cuales pueden esperar contar con algún progreso a través del *mercado de trabajo interno*. Esto definido como una unidad administrativa (una planta), en la cual la fijación del precio y distribución de la fuerza de trabajo es gobernada por un conjunto de roles y de procedimientos administrativos [institucionales] y no solamente por variables económicas (ver Doeringer y Piore, 1971).

La identificación de submercados y de *cadena de movilidad* de los trabajadores entre estos y la asociación de *subculturas de clase* a los mismos, caracterizan los planteamientos de Piore (1973). A través de su análisis hace énfasis en los elementos de la demanda de trabajo, los cuales se supone influyen en la diferenciación de la oferta y en la estructura del mercado de trabajo en general (véase Piore, 1973: 125-128). Incorpora el papel de la tecnología y la necesidad de desarrollar habilidades específicas por parte de los trabajadores, pero sus explicaciones son monocausales. Es decir, se centran en el comportamiento de la demanda o de la oferta en el resultado de la segmentación. Sin embargo, el mayor énfasis es sobre la demanda de trabajo, inclusive las consideraciones acerca del comportamiento de la oferta de trabajo se sustentan en las necesidades de la demanda.

2.2.2 Segunda generación de teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. Mercados internos

Para la escuela radical, segunda generación de teorías de la segmentación, la identificación del mercado primario, el mercado secundario y el concepto de *mercados de trabajo internos* son su principal aportación.¹⁶ Los mercados internos son vistos a menudo en relación con la dualización de

16 El contexto histórico de estas aportaciones es la depresión económica en los Estados Unidos de Norteamérica y el subsecuente fortalecimiento de la industria monopólica. El mercado primario incluye a aquellos trabajadores, especialmente hombres blancos, quienes generalmente cuentan con carreras profesionales, que siguen una progresión lógica del trabajo al trabajo, en cuanto a la paga, responsabilidad, autoridad y estatus, todo esto se incrementa con la experiencia de la fuerza de trabajo. Así los mercados de trabajo internos de las empresas forman parte de los mercados primarios. El mercado secundario es constituido especialmente por trabajadores pobres de zonas urbanas, especialmente mujeres, negros, adolescentes, quienes siguen una cadena arbitraria de empleos y oportunidades generalmente limitadas para adquirir habilidades y progreso (ver Edwards, 1973: 16),” así como a otros grupos de población migrante -durante y después de la “gran depresión” y posteriormente, durante la etapa de la conformación y fortalecimiento de las grandes corporaciones monopolistas- quienes generalmente ocupan los peores puestos en el mercado de trabajo. Esta es una situación

la estructura industrial como *estrategias de control* capitalista por parte de las empresas. Se sustentan en sistemas de administración, reglas e incentivos que evalúan la productividad individual de cada trabajador y se orientan a superar los problemas de costos de capacitación y de disponibilidad de fuerza de trabajo con diferentes tipos de cualificación.

A esto se asocian tres rasgos que hacen de los mercados internos importantes para la firma: mecanismos internos para la movilidad de fuerza de trabajo entre firmas integradas; autocontrol burocrático de los trabajadores y establecimiento de jerarquías y de puestos, así como estabilidad en la producción, lo que en consecuencia se traduciría en estabilidad en la demanda de trabajo. Esto finalmente influye en la estructura organizativa que regula la localización, precio y movilidad de la fuerza de trabajo (véase Gordon, 1982; Reich, Gordon, Edwards, 1973; Edwards, 1973). Otros autores de la misma corriente enfatizan sobre algunos rasgos de diferenciación social como mecanismos de segmentación de los mercados de trabajo, tales como la discriminación ideológica, psicológica, racial (Baron, 1973), y de género (Stevenson 1973; Kessler-Harris, 1973; Kalpagan, 1994) que caracterizan, por diferencia, el mercado de trabajo externo.

Los mercados laborales internos y externos, en la estrategia de la empresa son complementarios. *Los mercados de trabajo internos* son integrados por grandes empresas o por el sistema burocrático de control laboral; pueden ser distinguidos desde el proceso laboral, desde el proceso general de trabajo u otras operaciones cotidianas dentro de la empresa, mediante mecanismos por lo general artificiales por los cuales los puestos vacantes de trabajo siempre están ocupados. El mercado laboral externo es un mercado con competencia (potencial), que tienen que afrontar los patrones.

Los favorecidos con estas características serían el grupo creciente, en su época, de trabajadores dedicados al trabajo administrativo, de ventas, legal, investigación y desarrollo y demás tareas que no son directamente relacionadas con la producción.

Sobre sus aportaciones al desarrollo de las teorías de la segmentación, Peck señala que el modelo dualista altera considerablemente los términos sobre las teorías del mercado de trabajo, no obstante que han sido criticados por falta de profundidad explicativa. Sin embargo, particularmente en manos de la teoría radical, el modelo dualista ayudó a abrir una serie de cuestionamientos fundamentales alrededor de la operación de los mercados laborales (ver Peck, 1996: 56).

2.2.3 Tercera generación de propuestas sobre la segmentación. Estado y contexto social como elementos explicativos

Es en la vertiente de la tercera generación de teóricos, vinculada al neo-keynesianismo o al neo-marxismo, donde se encuentran explicaciones que se caracterizan por considerar la multicausalidad de la segmentación. Sin dejar de centrarse en los elementos de la demanda de trabajo, se hace énfasis en el proceso de reproducción social –de donde se deriva la oferta de trabajo- y se incorpora el papel del estado en la regulación social. La segmentación, es entendida como desigualdades de acceso al empleo, creadas tanto por el mercado como por condiciones sociales. La regulación social de los

que ha prevalecido heredada desde el sistema de plantaciones hasta la actualidad, modificándose el tipo de “jerarquía laboral”, según las necesidades organizativas de las empresas (Baron, 1973:200).

mercados de trabajo se concibe como un proceso contradictorio pero necesario en el que juegan un papel importante las instituciones, es decir, las familias, los mercados de trabajo mismos, los regímenes políticos, la legislación laboral, las normas, entre otros aspectos.

Entre sus más destacados exponentes se encuentran J. Rubery (1978, 1992 y 1994); F. y M. White (1994); F. Michon (1992); Craig, *et al*, (1985); Rubery y Wilkinson, (1994), Treiman y Hartman (1981) y Horrell *et al*, (1994). Estos autores ponen énfasis en las dimensiones cualitativas sobre la reproducción social de la fuerza de trabajo, las relaciones de género, el papel de la familia en la socialización para el trabajo -en particular de la mujer trabajadora y los jóvenes-, la división social del trabajo por sexos, así como la consideración de la marginalidad y de grupos desorganizados (migrantes o indígenas, por ejemplo).

Desde esta perspectiva de análisis se plantea una propuesta alternativa al dualismo, conservando la crítica a los neoclásicos ortodoxos. Señalan la importancia de detectar factores causales y mecanismos de apuntalamiento de la segmentación que llevan a destacar la relevancia de las responsabilidades institucionales, atribuyendo al estado como rol central poner a todos los grupos en competencia. Ambos aspectos -*estado y contexto social*- se reflejarán en el proceso de reproducción social. La segmentación laboral no solo está determinada por sus características industriales, sino también por su asociación con categorías específicas de trabajo creadas socialmente (véase Craig *et al*, 1984: 3 y, Rubery y Wilkinson, 1994: 10).

Con respecto a la diferenciación por género en el mercado de trabajo señalan que no necesariamente se explican por diferencias de habilidades sino por “atributos sobrepuestos” para determinado tipo de empleo según sexo. Autores como Treiman, (1985), Horrell *et al* (1994), Craig *et al* (1984) y Rubery (1994), incorporan en sus análisis sobre la segmentación la perspectiva de género con base en reflexiones del problema en varios países. Asimismo, Rubery (1994:57-58) señala la necesidad de hacer un análisis integrado de la operación de los mercados de trabajo interno y externo, así como de los factores institucionales asociados a ese proceso.¹⁷

2.2.4 Cuarta generación de teorías de la segmentación. Multicausalidad y mercados locales

Siguiendo el esquema anterior, los principales planteamientos contenidos en el último grupo de propuestas explicativas de la segmentación -de la cuarta generación- según la propuesta de Peck, se centran en poner en primer plano los factores locales. Desde esta corriente, se plantea una crítica a las teorías precedentes, por no constituir explicaciones concretas que den cuenta de las *relaciones causales* acerca de lo que sucede en los *mercados de trabajo locales*. Sin embargo, retoman el rasgo de la *multicausalidad*, implícita en la tercera generación de propuestas, planteando la necesidad de identificar en cada caso -en cada *lugar*- las relaciones causales derivadas de la producción, reproducción y regulación social. Por lo antes dicho, se pueden identificar en esta perspectiva los

17 Pareena et al (1999), analizan en esa línea los efectos del cambio tecnológico en la segmentación del mercado de trabajo en el Este de África, y su impacto sobre las mujeres y su capacidad de decisión en el ámbito de la familia y del mercado de trabajo.

trabajos de Grantham y MacKinnon (1994), Bowie (1983), Rubery (1992), Papola y Subrahmanian (1975), Peck (1989 y 1996).

Peck, señala que ni los economistas ortodoxos ni los radicales (neo-marxistas) han encontrado una explicación para los mercados de trabajo locales. Los mercados de trabajo locales según Peck, no son [simples] contenedores de los procesos universales. La noción de mercado de trabajo local es más que una categoría empírica semejante a una unidad de colección de datos o estudio de caso de un área (Peck, 1989: 42).

El carácter *local* de los mercados de trabajo se considera como una categoría conceptual que no implica procesos universales, pero tampoco una categoría empírica relacionada sólo con un proceso de colección de datos. Una tarea que se plantea desde esta perspectiva de análisis, consiste en reconocer la integridad teórica del mercado de trabajo local por su naturaleza conjetural (que se explica a partir de observaciones o indicios *in situ*); como el resultado complejo, no de uno sino muchos procesos sociales -concentrados y diferenciados geográficamente- que se cruzan entre sí. En la perspectiva de Peck, el mercado de trabajo local tiene una verdadera exigencia de estado teórico. También se requiere considerar su naturaleza institucional, concerniente a las diferentes maneras en que los mercados de trabajo son socialmente integrados e institucionalmente regulados (Peck, 1996: 86).

Los mercados de trabajo locales son diferentes, en parte, en virtud de los caminos en los cuales, sus estructuras subyacentes generativas (por ejemplo, en relación a clase, género o raza) interactúan en tiempo y espacio. Este reconocimiento de la importancia de la relación entre lo espacial y lo social [sintetizado en lo local], es especialmente importante para las interacciones en la esencia del mercado de trabajo. Relacionado con la intersección de demanda y oferta de trabajo o más ampliamente, entre las estructuras sociales de producción y reproducción...el proceso de mercado de trabajo especialmente es variado, no necesariamente en sus orígenes causales sino en la manera de su operación (Peck, 1996: 98-107).

Adicionalmente, una aportación relevante de ésta corriente para la presente investigación, consiste en que incorpora el papel de las *redes de información entre trabajadores*. Se les considera factor clave para salvar el problema del desconocimiento relativo del mercado al nivel local, en tanto que se les relaciona con mecanismos de información sobre el mercado a esa escala (cfr. Dickens, 1992: 29; Papola and Subrahmanian, 1975: 7).

Partiendo de la consideración del *mercado de trabajo local* como una *estructura coherente* (Harvey, 1985), todos los factores ejercen una presión sobre las estructuras locales segmentadas, entre esos factores se encuentran las *prácticas discriminatorias*. Los problemas de discriminación de género, por ejemplo, son considerados en esta corriente teórica en relación a las condiciones de trabajo y en las conexiones entre la casa y el espacio de trabajo en una base geográfica, y en términos temporales.¹⁸

18 Los trabajos de Susan Hasson y Geraldine Pratt (1995: 186-184), sobre género, trabajo y espacio, desde la perspectiva de los mercados de trabajo locales argumentan que la diferenciación espacial existente de los grupos sociales y distritos industriales [o regiones], perpetúan diferencias sociales basadas en el espacio y en una

En este sentido, la constitución del sector secundario de fuerza de trabajo es un producto social cuyo comportamiento depende de cómo las diferentes tendencias hacia la segmentación actúan.

Peck propone una serie de rasgos para sistematizar la conceptualización local de la regulación de los mercados de trabajo (Peck, 1996: 106).

1. Los mercados de trabajo no son regulados sólo por los mecanismos de salario, son socialmente regulados por complejos e interrelacionados procesos socio-institucionales.
2. El resultado de estos procesos es geográficamente variado.
3. La regulación laboral es espacialmente diferenciada no sólo en términos de la forma institucional sino de los efectos socioeconómicos.
4. La naturaleza de la regulación de los mercados de trabajos locales no puede ser determinada a priori, sino que es un asunto para una investigación concreta sobre la información teórica.

De aquí que se considera pertinente establecer un eslabonamiento teórico entre las teorías de la segmentación y de redes sociales en la explicación de la estructura de los mercados de trabajo, sobre la base de relaciones o interrelaciones sociales en ambientes laborales jerarquizados, heterogéneos, desiguales.

La *flexibilización* es otro concepto que ocupa un lugar importante en este grupo de teorías. Es entendida como un proceso de reorganización de habilidades requeridas, de tecnología disponible y de correlación de fuerzas en el mercado de trabajo. Dependiendo del lugar, de la regulación social que ahí prevalezca, y de la correlación de fuerzas en el mercado de trabajo, la flexibilización ligada a la segmentación, se considera como parte de los mecanismos de control en el proceso de trabajo. (Michon, (1992) y Boyer (1992) citados por Peck (1996).

La flexibilización y la segmentación de los mercados de trabajo llevan a reflexionar sobre las posibilidades de movilidad de los trabajadores en términos laborales y sociales. Con esta finalidad se rescata la definición de *movilidad laboral y social* planteada por F. Miguélez *et al* (2011: 23-25), como un término que hace referencia a los movimientos de los individuos y de los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas (Giddens, 1991) y se relaciona con la estratificación social. Puede ser vertical, cuando se trata de movimientos ascendentes o descendentes en la escala socioeconómica. Dichos movimientos aluden a la renta, los salarios, el prestigio social y el status social y profesional de los individuos. Sinónimo de movilidad de categoría laboral. O bien, horizontal, la que se refiere a cambios en el lugar de residencia o de sector de actividad económica, con posibles repercusiones sobre las posiciones de categoría socioeconómica de los individuos. Sinónimo de flexibilidad, de cambios entre actividades o sectores.

geografía de la segmentación de mercados de trabajo, en dos escalas espaciales –dentro de la firma y entre las diferentes áreas de la ciudad [lugar].

2.2.5 Marco analítico abierto, quinta generación: aportaciones críticas recientes a las teorías de la segmentación

Continuando en la exposición de la evolución de las teorías de la segmentación, se incluyen en este apartado aportaciones recientes que si bien se consideran afines con las de la cuarta generación, enfatizan en elementos de crítica considerando la realidad más reciente. Por sus características, estas propuestas podrían ser incluidas como quinta generación de teorías de la segmentación, con la particularidad de que pretenden la revisión y actualización de las mismas.¹⁹

Estudios específicos para Europa, han dado cuenta de la insuficiencia de las teorías generales para construir explicaciones sobre la estructura los mercados de trabajo concretos y la necesidad de realizar análisis sustentados en posiciones críticas, no sólo con respecto a las teorías convencionales del mercado de trabajo, sino a las teorías clásicas de la segmentación institucionalistas y neo-materialistas (véase Polavieja, 2003; Köhler *et al*, 2006a; Gibert y Martín, 2006; Villa, 1990; Alós-Moner, 2008).

En su estudio sobre la desregulación laboral y estratificación social en España, Polavieja (2003) da cuenta de cómo a partir de la reforma laboral de 1984 en España, se instrumenta lo que a nivel teórico se identificó como políticas de desregulación parcial o políticas selectivas a dos niveles (Adam y Canziani, 1998; Esping-Andersen, 1998, citados en Polavieja, 2003), aplicadas básicamente a una parte del mercado de trabajo, a los nuevos empleos, en su mayoría temporales. Tal proceso de desregulación se traduce en una política de flexibilización laboral cuyas consecuencias han sido la generación de desigualdades entre trabajadores de productividades equiparables, mismas que el autor identifica como desigualdades horizontales, dentro de la clase trabajadora y, al proceso correspondiente como segmentación por tipo de contrato.

Siguiendo a Polavieja, en la actualidad la segmentación laboral basada en la temporalidad del empleo se asocia a la precariedad, en la medida que da lugar a la división de la fuerza de trabajo entre *estables o insiders*, es decir, trabajadores con contratos indefinidos y, *precarios u outsiders*, término con el que identifica a los trabajadores temporales y desempleados. Destacando los efectos segmentadores de la contratación temporal, Polavieja analiza el fenómeno tanto por su relevancia sociológica, como por la trascendencia de las medidas institucionales de desregulación laboral en términos de su impacto sobre la estratificación de las sociedades del capitalismo avanzado.

Al respecto Alós-Moner (2008) elabora una crítica ‘desde dentro’ a las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo, señalando que éstas “se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones los estudios de género, de la producción -reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que, como afirman Holgate de *et al*. (2006), debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales; a lo cual añadido, un análisis también biográfico. De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entiendan como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls *et al.*, 2005) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico

¹⁹ Se identifica aquí como marco analítico abierto, asimilando al grupo de propuestas la caracterización que elaboran en esta línea Köhler *et al*, (2006).

de posibilidades a sus actores” (Visser, 2002; Traxler, 2003; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2006; citados por Alós-Moner, 2008).

En la actualidad una de las estrategias empresariales para recuperar el control del proceso de trabajo y lograr competitividad en el mercado es la *externalización*. Esto influye sobre la segmentación de los mercados de trabajo y se lleva a cabo de diferentes maneras. Una de ellas es la reducción de la plantilla conformando pequeñas unidades, mediante *cadena de subcontrataciones*, diferenciando las condiciones de empleo entre empresas dominantes y subcontratadas. Otra vía son las diferencias que se generan entre trabajadores de una misma empresa, ya sea por su antigüedad o reciente contratación, por pertenecer jurídicamente a empresas distintas, aunque se realice una misma actividad y les corresponden convenios colectivos distintos; o bien, a causa de las “ingenierías organizativas”, que generan a los trabajadores dificultades reales y formales para identificar su contraparte en la relación contractual o bien su grupo afín. De esta manera el capital, con la externalización, “al mismo tiempo que traslada a terceros los costes, riesgo e incertidumbre, ejerce una constante presión a la baja sobre las condiciones de empleo” (Alós-Moner, 2008).

De ahí que, según Alós-Moner, en relaciones laborales resulta insuficiente referirse al trabajador o a la empresa en términos genéricos, sin matizar, como si se tratara de colectivos uniformes. Para esto plantea el término de subculturas -utilizado también por Doeringer- para analizar las consecuencias de la segmentación, permitiendo ubicarlas en el ámbito de las redes sociales.

En esa misma línea de reflexión, Kölher *et al* (2006), señalan que no se debe asociar a priori un tipo calificación o habilidades de los trabajadores a un segmento específico del mercado de trabajo, planteando la necesidad de abordar el estudio de los mercados laborales a nivel empírico con un marco analítico abierto. Esto les lleva a detectar la relativa sobrecualificación de algunos puestos con respecto al perfil de los trabajadores y a los salarios que perciben.²⁰ Su propuesta parte del concepto de subsistemas de empleo que toman de la teoría clásica de la segmentación. Sin embargo, intentan ir más allá, señalando que un paso útil hacia una nueva teoría de la segmentación consiste en “observar los patrones de empleo dentro de las empresas en un nivel meso, entre la relación de micro empleo y el mercado de trabajo macro”. Con ese propósito, partiendo de la segmentación clásica, se centran en la identificación de los Sistemas de Empleo -internos y externos- de la Empresa (SEE), a los que definen como áreas de trabajo dentro de la organización, dentro de la cual los trabajadores pueden ser transferidos y que operan bajo reglas distintas de asignación (puertos de entrada, salida, la movilidad interna y selectividad), formación (en el trabajo, la formación profesional, la formación continua) y la gratificación (salario y sistemas de rendimiento; monitoreo e incentivos). Mediante una matriz de dos por dos relacionan mercados internos y externos con mercados primario y secundario.

De ahí que para analizar la segmentación de los mercados de trabajo se parte de los dos tipos básicos de SEE, internos y externos, generando diferentes subtipos (de SEE) de acuerdo con el interés y cuestión de la investigación. Por ejemplo, combinando los SEE con la estabilidad del empleo, niveles de salarios, tipos de habilidades, etc., en correspondencia con los segmentos primario o secundario, de donde resultan cuatro posibles combinaciones básicas:

20 Los autores, elaboran en el estudio comparativo de la segmentación de los mercados de trabajo en Alemania Oriental y Alemania Occidental.

Mercados de trabajo internos dirigidos por la Organización

1) Subtipos de Mercados internos primarios en el SEE interno

2) Subtipos de Mercados internos secundarios SEE interno

Mercados de trabajo externos Generados por el mercado

3) Subtipos de Mercados laborales primarios en el SEE externo

4) Subtipos de Mercados externos secundarios en el SEE externo

Tabla 2.1 Segmentos del mercado de trabajo y Sistemas de Empleo de la Empresa (SEE)

	Mercados de trabajo internos Dirigidos por la Organización	Mercados de trabajo externos Generados por el mercado
Mercados Primarios buenos empleos altos ingresos y seguridad en el empleo	1 Subtipos de Mercados internos primarios en el SEE interno	3 Subtipos de Mercados laborales primarios en el SEE externo
Mercados Secundarios empleos malos, de bajos ingresos y/o inseguridad en el empleo	2 Subtipos de Mercados externos secundarios en el SEE interno	4 Subtipos de Mercados externos secundarios en el SEE externo

Fuente: Kölher et al (2006).

Con base en la aplicación de su propuesta al análisis de la situación del empleo en Alemania Oriental y Occidental, plantean que contrariamente a la teoría clásica de segmentación, encontraron que en función de las ramas productivas, los tipos de empresas y el contexto socio-político, los cuatro SEE pueden organizar las estructuras de trabajo en torno a diferentes tipos de habilidades: 1. profesional institucionalizada o habilidades profesionales, 2. trabajo basado en competencias profesionales adquiridas en el puesto de trabajo, y 3. habilidades no específicas de bajo nivel. Las habilidades específicas generadas por la empresa corresponden predominantemente a los SEE internos de asignación de mano de obra, con fuerte peso sobre todo en el largo plazo, en la fijación de salarios.

En la perspectiva de estos autores, la distinción básica entre los mercados internos de trabajo y los externos se refiere al mecanismo de control en la asignación y la gratificación de mano de obra. Que los procesos de asignación sean controlados por las fuerzas del mercado o por las normas de organización de las empresas (que están al menos parcialmente desacoplados de los mercados), es de fundamental importancia, tanto económica como socialmente.

Los criterios básicos para identificar los subsistemas de empleo intrafirma son la estabilidad y los ingresos laborales. La estabilidad laboral que se define como la duración de los períodos de empleo completados, es el mejor criterio para la distinción entre Mercados Internos y Externos (horizontalmente). En tanto que los criterios para la distinción vertical entre mercados primario y secundario o "buenos" y "malos" mercados, son la seguridad en el empleo y los niveles de ingresos [salarios].” El empleo a largo plazo, es un buen indicador para los mercados internos, mientras que el empleo a corto y mediano plazos indicarán mercados externos (Köhler *et al*, 2006b: 24-26).

De acuerdo con los autores, este *marco analítico abierto* conforma una útil heurística para categorizar las relaciones laborales y desarrollar modelos explicativos, destacando una serie de ventajas:

- Las distinciones subyacentes se centran en los mecanismos de control y seguridad en el empleo que están en el corazón de la *socioeconomía* de los mercados de trabajo.
- La matriz evita supuestos teóricos por enfoques de capital humano o institucionalistas y permite probar y desarrollar hipótesis causales.
- Cubre completamente el campo del empleo asalariado, como los segmentos se excluyen mutuamente; otras tipologías teóricamente inspiradas pueden ser integradas.
- Las definiciones pueden ser fácilmente operacionalizadas por los indicadores empíricos como la duración del periodo de empleo y salarios (Köhler *et al.* 2006: 26).

De ahí que su planteamiento central consista en la importancia de identificar los rasgos de los SEE predominantes en cada empresa. Atendiendo a la estructura interna de los sistemas de asignación y control de la fuerza de trabajo, y al contexto económico y social externo prevaleciente, es posible encontrar diferentes combinaciones entre los perfiles de los trabajadores, gratificaciones y estabilidad del empleo.

Por su parte, Gibert y Martín (2006), en su análisis sobre el caso del empleo en España, dan cuenta de la proliferación de estudios sobre los mercados internos y externos de trabajo pero con la limitante de aplicar modelos teóricos diseñados para otras economías. De sus reflexiones se desprende que el trasfondo de las recientes investigaciones sobre los mercados laborales internos y externos se ha incrementado el interés en la política social en cuestiones del mercado laboral relacionadas con las estrategias de los empleadores, los nuevos modelos de producir, las nuevas formas de relaciones laborales y las políticas de regulación, así como sobre la precariedad laboral. Sin embargo, plantean la necesidad de poner atención en la segmentación de los mercados de trabajo en general y a nivel nacional pero incorporando en la discusión de la externalización y flexibilidad de la firma, los ajustes en los modos de producir de las empresas, y mayor énfasis en las características de la mano de obra para el caso particular de España.

En ese mismo estudio los autores mencionan que hay bastantes investigaciones cuantitativas y estructuralistas, centradas en cuestiones y conceptos de la segmentación clásica; en cambio, los estudios a nivel de firma, sobre aspectos cualitativos de la oferta de trabajo, sobre la acción colectiva, las relaciones laborales y los mecanismos de regulación, son escasos. Consideran que la investigación sobre los mercados de trabajo internos y externos en España es progresivamente importante, pero notan la ausencia del tratamiento de algunos aspectos básicos. De ahí que planteen la importancia de fortalecer el análisis crítico de las teorías de la segmentación y avanzar hacia una mayor atención en la *acción micro-social*, más que en el nivel macro; identificar los *ejes internos y externos de la segmentación*; no restringirse a una teoría, es decir, que las propuestas teóricas sean menos delimitadas y estrictas que las teorías clásicas de la segmentación; desarrollar análisis de los segmentos del mercado de trabajo en términos de fragmentación, incluyendo intra e inter-firma, así como la movilidad sectorial; y en el rol clave de las estrategias de flexibilidad a nivel de firma, dentro de los diferentes modelos de producción que implican estrategias específicas de los costes laborales. (Gibert y Martín, 2006: 93-104).

Por otra parte, el trabajo de Paola Villa (1990) sobre la estructuración de los mercados de trabajo en Italia, ofrece un análisis ampliamente compatible con la presente investigación, tanto en la perspectiva de la segmentación como de las normas disciplinarias para el control de los trabajadores. La autora, como Peck (1996), Bowie (1983), Toharia (1983), aporta un análisis crítico-histórico de la evolución de las teorías de los mercados de trabajo y la segmentación. Para Villa, “la principal contribución del debate sobre la SMT [segmentación de los mercados de trabajo] es poner en cuestión la noción tradicional del mercado de trabajo” (Villa, 1990: 29). Ella critica los planteamientos convencionales de la existencia de un salario que se establece en función de la competencia en el mercado laboral, señalando que son resultado tanto de fuerzas económicas como sociales.

Con respecto a la demanda de trabajo la misma investigadora señala que los factores económicos y tecnológicos definen el “campo de posibilidades” en que se relacionan trabajadores y patrones en el mercado de trabajo. Esos factores, junto con la política laboral general de los empleadores, definen los estereotipos de los trabajadores- desde el punto de vista de las cualificaciones, el nivel de estudios, la edad y las pautas de conducta que mejor se adaptan a los puestos de trabajo existentes. Y la información y los prejuicios de los patronos determinan (dados los puestos) la ordenación de la mano de obra. Con respecto a la oferta de trabajo, identifica tres tipos de categorías que se han considerado en la literatura sobre segmentación de los mercados de trabajo y que se relacionan con la determinación (no elección) de su posición en el mercado de trabajo: las características básicas de los trabajadores, sus pautas de conducta y su posición social. Las diferencias entre estas características permiten a las empresas diferenciar su política de contratación dados los puestos existentes. Argumenta que las diferencias entre los trabajadores en cuanto a su posición social, definen el nivel mínimo de aceptabilidad desde el punto de vista de los puestos. En este contexto, señala las dificultades de plantear a priori, por ejemplo, las características de la movilidad laboral o de la asunción de categorías preestablecidas para el análisis de los mercados de trabajo segmentados y cómo esas categorías/tipologías pierden toda su fuerza cuando se trata de aplicarlas a casos concretos. “Pueden ser útiles si se emplean como instrumentos analíticos para poder hacer alguna generalización sobre la estructura del mercado de trabajo y no como definiciones exhaustivas de los segmentos del mercado de trabajo” (Villa, 1990: 44-49).

Dando cuenta de la relación estrecha entre segmentación y redes sociales en los mercados de trabajo, se rescata el trabajo de Rieucou (2008), sobre el mercado de trabajo en España. La autora demuestra la importancia de las redes sociales para encontrar trabajo pero demuestra también que la diferenciación social se refleja en un acceso diferenciado por tipos de redes, por tipos de canales de acceso a la información sobre los mercados, el tipo de vínculos entre empleadores y demandantes de empleo, entre otros aspectos. Como resultado encuentra que las ofertas (por anuncios) de empleo y los canales informales (vía redes sociales) corresponden con dos segmentos diferentes del mercado laboral (Rieucou: 2008).

Por su parte Bauder (2001), asume los aportes de los teóricos de la cuarta generación y su contribución a la erosión de la teoría económica ortodoxa y su énfasis en la generalización, la previsibilidad y uniformidad espacial. Pero considera que los patrones de viaje entre casa y trabajo son insuficientes para conceptualizar los mercados de trabajo locales (Peck, 1989; Hanson y Pratt, 1988a; 1992; Scott, 1992; Inglaterra, 1993; citados por Bauder, 2001).

Bauder considera que la noción de mercado de trabajo local en tanto que “estructuras conjuntivas” se debe referir a ubicar contextos básicos que definan la identidad cultural y signifiquen la diferencia cultural, analizando cuál es la naturaleza de la interacción cultura-trabajo en diferentes escalas. Hace énfasis en el papel de lo local en la producción de identidades y de diferencias culturales, como una fuerza en la asignación de los trabajadores al empleo segmentado. Lo local, en este contexto, proporciona más que el contenedor espacial pasivo en el que el mecanismo de interconexión social, política y los procesos económicos operan. Lo local juega más bien un papel proactivo (Agnew, 1987; Lefebvre, 1991, citados por Bauder, 2001) en la segmentación del mercado de trabajo. En este sentido, llama la atención sobre los procesos de la oferta en la segmentación de los mercados de trabajo locales, considerando que en el corazón de los procesos de la segmentación del mercado de trabajo se encuentran las relaciones de poder desiguales en la sociedad, aunque advierte sobre los riesgos de sobredimensionarlas y descuidar las relaciones entre oferta y demanda de trabajo.

Señala que una perspectiva cultural en la segmentación permite una cierta autonomía o agencia en la creación de la identidad del mercado de trabajo; una idea que sigue siendo subdesarrollada en la teoría de la segmentación del mercado laboral contemporánea. “Mientras que la teoría de la segmentación contemporánea hasta cierto grado lee fuera de los resultados del mercado de trabajo local, de la reestructuración y descentralización de empleo o de las instituciones de gobierno, una perspectiva cultural de la oferta de trabajo, puede proporcionar información a nivel micro sobre cómo las identidades del mercado de trabajo son producidas a través de experiencias y representaciones de lo local.” (Bauder, 2001: 47).

2.3 Segmentación en los mercados de trabajo agrícola locales

La perspectiva general expuesta en los apartados anteriores, dan pie a reflexionar sobre la manera de sistematizar el acercamiento a los mercados de trabajo agrícola locales. Se trata de un ejercicio que podrá ser completado en la medida que la producción teórica o empírica existente lo permita. Sin embargo, la finalidad es sistematizar el respaldo teórico específico para el estudio de caso múltiple en desarrollo.

El contexto de análisis de las teorías de la segmentación ha sido el mercado de trabajo de la industria. En ese sentido, la elaboración de una teoría sobre la segmentación para los mercados rurales no existe como tal. Sin embargo, algunos autores han incorporado directa o indirectamente en sus planteamientos sobre la segmentación, consideraciones particulares acerca de los mercados en el ámbito rural, como corresponde en esta investigación. La sistematización que se presenta a continuación para los mercados rurales, se apoya en la propuesta de Peck (1996), analizada en párrafos anteriores y se construye rescatando elementos teóricos y empíricos que pueden fortalecer esta idea de abordaje de la segmentación en el medio rural.

2.3.1 Primera generación de la segmentación de mercados de trabajo rurales. Paternalismo, control y segmentación. Escuela institucionalista de la segmentación

Los antecedentes se ubican en las críticas a los intentos de aplicación de las teorías del capital humano en el estudio del medio rural, por ejemplo, a través del modelo de Harris y Todaro (1970)²¹, así como estudios realizados por o para organismos internacionales para la justificación de programas de financiamiento al sector rural, en la perspectiva del capital humano (World Bank, 2001). Se puede decir que las primeras aportaciones a esa crítica tienen sus antecedentes los planteamientos de Fisher (1951) en su investigación acerca del mercado de trabajo agrícola de California, al señalar que los mercados de trabajo regularmente no funcionaban de manera competitiva (Sánchez, 2008). En tanto que la crítica propiamente dicha podría corresponder con los trabajos de Peter B. Doeringer (1984), integrando consideraciones específicas sobre el ámbito rural en su explicación de la segmentación. Doeringer destaca la diferenciación entre áreas urbanas y rurales, señalando entre las especificidades de estas últimas, el predominio de pequeñas empresas y salarios bajos, con la presencia de alguna gran empresa que paga salarios altos y un ambiente de oportunidades generales para realizar trabajos informales. Retomando de en su propuesta general los aspectos socio-culturales, señala el paternalismo y elevada discreción organizativa en las pequeñas empresas rurales que se refleja en incertidumbre para los trabajadores, con respecto a las condiciones de trabajo que son manejadas de manera discrecional por el empresario (véase también Martín y Lope, 1999; Lope *et al*, 2000; Sifuentes 2012).

Paternalismo y trabajo barato son las dos características que distinguen al mercado de trabajo rural desde esta perspectiva, la cual enfatiza sobre la demanda del mismo y sobre su ambiente institucional. Tales aspectos, además del entorno económico, influyen en la segmentación del mercado de trabajo y en la conformación de los mercados internos. Esta es una propuesta más sociológica que complementa, en todo caso, la teoría de la segmentación planteada por el mismo P. Doeringer y M. Piore al nivel general.

De los planteamientos de Doeringer se desprende que ese sistema paternalista de segmentación del mercado de trabajo, puede adoptar formas benignas que se traducen en prácticas que contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo, sin embargo, también afecta las circunstancias económicas y la garantía de ingresos de los trabajadores, especialmente en las áreas de las ventajas sociales. El empresario define los términos de dichas prestaciones y su ofrecimiento de manera discrecional a determinados trabajadores, al mismo tiempo permite alterar el empleo de trabajadores con cierto grado de formación específica –es decir del mercado interno- en respuesta a las fluctuaciones de la demanda.

21 Este enfoque es retomado por Harris y Todaro (1970) para analizar la movilidad laboral a través de la migración rural-urbana. La principal idea que subyace de estas teorías, es la consideración de la participación en el mercado de trabajadores con distintos niveles de cualificación, los cuales responden a sus capacidades innatas y a inversiones diferentes para adquirirlas, es decir, en capital humano con el objetivo de mejorar rentas futuras. Y de ahí su explicación de salarios diferenciados.

Por otra parte, se supone que el temor al despido en un ambiente de ausencia de organización sindical, como predomina en los mercados rurales, propicia la actitud de dedicación o “valoración del puesto de trabajo” que suele caracterizar a los trabajadores rurales, aunque de manera diferente entre quienes trabajan en pequeñas y los de las grandes empresas.

2.3.2 Segunda generación de la segmentación de mercados de trabajo rurales. Escuela radical. Mercados internos

En este grupo se pueden ubicar algunos trabajos que hacen énfasis en el análisis de la organización de la fuerza de trabajo en torno a los procesos de trabajo y la segmentación.

El estudio realizado por Gavira (1992), aborda la estructura segmentada del mercado de trabajo rural en Andalucía, ligado a procesos de industrialización de las actividades rurales. Por otra parte, el trabajo de Susana Aparicio *et al* (2004), a través de su estudio sobre las formas de intermediación en el mercado de trabajo agrícola argentino, permite acercarse a las formas diferenciadas de acceder a dichos mercados. El trabajo de Patrick Mason (1997), quien analiza las relaciones entre el proceso de adquisición de habilidades y las diferencias raciales en Estados Unidos, con la discriminación, lo cual se expresa a través de la existencia de diferencias salariales. El estudio de Martín Díaz *et al* (s f), acerca de segmentación y segregación de los trabajadores migrantes en las agriculturas mediterráneas. Además de una serie de trabajos que dan cuenta de los elementos que explican la demanda de fuerza de trabajo agrícola, considerando además el papel del estado y de manera complementaria, algunos rasgos desde la perspectiva de la oferta, (Gómez y Klein, 1993; Da Silva, 1993; Venegas, 1993; Martínez, 1993; Baumeister, 1993; Sánchez y Arroyo, 1993) los cuales destacan el comportamiento del trabajo agrícola eventual, dando cuenta de sus normas laborales y de las políticas orientadas a la regulación del mercado de trabajo rural en América Latina²². En esta perspectiva, atendiendo particularmente el caso de México se identifican los trabajos de Antonieta Barrón, quien analiza esa misma categoría de trabajadores rurales identificándolos como *trabajadores temporales permanentemente asalariados* (Barrón, 1995).

2.3.3. Oferta-demanda y el papel del estado en los mercados de trabajo rurales. Tercera generación en el ámbito rural

En este grupo de propuestas cabría mencionar, por ejemplo, los trabajos de Massieu (1995), Lara (1998) Barrón *et al* (2002). Massieu *et al* (2006), que enfatizan sobre el auge de la agroindustria de exportación en México, la flexibilidad laboral y de los procesos de trabajo, incorporando además la perspectiva de género en los análisis. Otros trabajos, aunque no hacen un planteamiento explícito de su apego a las teorías de la segmentación, se pueden identificar con la segunda y tercera generación de la segmentación, sobre la oferta y demanda y el papel del estado en los mercados de trabajo rurales. Entre estos se encuentran los trabajos de Sebastian Edwards (1992, 1996) o los de Rozenszueig (1989), acerca del comportamiento de los mercados de trabajo rurales, ante la instrumentación de las políticas de reforma económica que ha llevado a la liberalización de las economías de los países latinoamericanos y en general en la mayoría de los países “en desarrollo”. Las consideraciones de Long y Roberts (2006), acerca de los nuevos escenarios a considerar en los estudios rurales en

22 Los países de referencia son Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala y México.

América Latina. Algunas investigaciones – vinculadas a International Labour Office of the United Nations- ponen atención especial sobre las políticas públicas y la diferenciación social en el medio rural y particularmente en los mercados de trabajo. Tal es el caso del trabajo de John Weeks (1991), analizando el impacto del programa ajuste estructural en el mercado de trabajo rural de Sierra Leona; John Loxley (1990), que reporta el caso de Zambia; los trabajos presentados por J.Pierre Lachaud (1994) acerca de las políticas de empleo y la pobreza en África; o el de Gary Fields (1988), que da cuenta desde esta perspectiva del “éxito” de la política gubernamental orientada a los mercados de trabajo rurales y al desarrollo económico en Sri Lanka.

Por otra parte, el trabajo de Martín (1995) si bien no está elaborado para hacer un análisis específico de los mercados de trabajo rurales, los elementos que considera coinciden ampliamente con los rasgos del ambiente rural, lo que permite a nivel conceptual ubicarlo en este grupo. Se refiere a la importancia que tiene para las pequeñas empresas la movilización de la ideología de la familia, parentesco, amistad y vecindad para estimular nuevos recursos de flexibilidad.

2.3.4 La segmentación de los mercados de trabajo locales rurales. Multicausalidad. Cuarta generación local rural

Se parte del planteamiento de la necesidad de reconocer mediante la investigación “las tensiones que existen entre la segmentación local y esos aspectos de la coherencia estructural local” Peck (1989: 53-54). Por lo tanto, es necesario buscar su explicación en los procesos económicos, las relaciones sociales y sus valores, en la red de relaciones interinstitucionales, en sus reglas o códigos de operación, todos integrados espacialmente en una región o *lugar* específico.

En este grupo se integran las aportaciones de Bradley (1984), acerca de los mercados de trabajo rurales locales como una conjunción particular de quietud de clase obrera local y comunidad pequeño burguesa de capital local, donde la pequeña empresa pone la talla y el modelo de segmentación, basada en divisiones entre clase obrera local y estratos superiores medios de lo que se identifica como la clase de servicios. De autores como Peck, (1996), Dickens y Lang (1992), Bradley (1984), Papola y Subrahmanian (1975) y Grantham y MacKinnon (1994), se rescata además el planteamiento de la importancia de las redes de información entre trabajadores.

Se considera que las redes sociales son un factor clave de operación de los mercados de trabajo a nivel local, en tanto que operan como mecanismos de información en ese ámbito. Señala Peck (1996) adicionalmente, que la influencia de las redes de pequeñas firmas en el ámbito local son un elemento clave para la explotación de habilidades, que las estructuras sociales agrarias tradicionales han sido la base para la producción flexible.²³

23 Peck presenta evidencias empíricas sobre el manejo de la flexibilidad clásica que muestra algunos de sus rasgos –en la región de Emilia Romagna, Italia- como *redes de pequeñas firmas*; con influencia del papel de instituciones locales y las virtudes de clustering espacial en el desarrollo y explotación de una rica base de habilidades [...] “la producción flexible fue afirmada sobre la existencia previa de estructuras sociales agrarias tradicionales. Muchas de las habilidades desplegadas en estos sistemas de producción flexibles fueron asignadas al principio en la esfera de la agricultura doméstica. Esto descansó en el tipo de habilidades de información que más tarde fue reemplazado en parte por instituciones de educación en colaboración con pequeñas firmas que

En el cuerpo conceptual se consideran las nociones de agencia y de sustento (Long, 2007); los de gobernanza y territorio (Martín *et al*, 2010), así como aspectos relacionados con el proceso de globalización que vinculan el análisis de lo local al contexto global (Gereffi y Korzeniewicks, 1994). Estos conceptos permiten abordar la multicausalidad de la segmentación en el ámbito local rural.

De manera coherente con el análisis de lo local, se incorporan estudios de caso sobre la segmentación de los mercados de trabajo agrícolas locales (Mujherjee, 1994; Papola y Subrahmanian, 1975; García R., 1995; Barrón y Sifuentes 1997; Sifuentes, 2012). O bien estudios que abordan en problema de la segmentación de manera complementaria con otros temas.

2.3.5 Marco analítico abierto, quinta generación: aportaciones críticas recientes a las teorías de la segmentación

Si bien las propuestas a nivel general de este grupo de teóricos manifiestan la importancia de los mercados de trabajo locales, el abordaje de lo rural aún no ha sido atendido, por lo que se considera que es una línea en proceso de gestación. No obstante, las aportaciones que se han elaborado a nivel general proporcionan ideas teóricas y metodológicas para trabajar en ese sentido.

Entre los elementos que se rescatan con esos fines se puede mencionar, coincidentemente con los teóricos de la cuarta generación, una postura crítica hacia las teorías generales sobre los mercados de trabajo, haciendo énfasis en la necesidad de realizar estudios concretos, destacando los rasgos locales (véase Köhler *et al*, 2006a; Gibert y Martín, 2006; Villa, 1990; Alós-Moner, 2008) a lo que aquí agregamos el rasgo de lo rural. Por su relación del análisis de la segmentación con el de redes sociales se incluyen los trabajos de Rieucan, (2008), Larquier y Rieucan, (2014) y Bauder (2001). En conjunto se destaca de estos trabajos su atención a la trascendencia de la segmentación en términos de segregación social en los espacios rurales y la necesidad construir su explicación en análisis empíricos.²⁴

Por otra parte, se rescata aquí el trabajo de Sara Lara (2001) para las empresas agroexportadoras en México que aunque no enfatiza el carácter local de los estudios sobre segmentación, aporta importantes elementos para el análisis de la segmentación en contexto de flexibilización en los mercados de trabajo rurales.

La autora plantea que el enfoque dualista aporta la ventaja de incluir con su dimensión sociológica el papel de los sujetos sociales y enfatizar sobre las diferencias entre los mismos trabajadores. Sin embargo, señala, resulta limitativo para explicar la segmentación de los mercados de trabajo rurales, sobre todo en el contexto de la reestructuración productiva reciente. Su crítica se centra en que no es posible hacerlo sólo a partir de identificar mercados primarios y secundarios, o internos y externos; o bien sobre la existencia de dos formas de flexibilidad distintas (cualitativa y cuantitativa o bien numérica y funcional) en una empresa. Señala en ese sentido, la necesidad profundizar, desde una

cooperan entre ellas (y a menudo con asociaciones locales, estatales y de negocios), para establecer estructuras de red más formales." (ver Peck, 145).

24 Un análisis más detallado de estas aportaciones se presenta en el capítulo del marco teórico específico.

perspectiva sociológica, sobre los efectos de la reestructuración productiva en la profundización de la segmentación del mercado de trabajo, en los criterios para identificar las calificaciones o competencias de los trabajadores, en las modalidades de empleo y en el contenido del trabajo.

De sus argumentos se destaca el señalar que la exclusión y precarización relacionadas con la incorporación de nuevas formas productivas en las empresas, afectan al conjunto de los trabajadores y no sólo a los de un segmento o mercado. Plantea que dado que los mercados se entrelazan, resulta limitada una explicación de la segmentación basada en un mercado de trabajo interno, en el sentido planteado por Piore, donde teóricamente las empresas tienden a conservar los trabajadores mejor calificados y desarrollar movilidad interna y, por otra parte, a externalizar al personal menos calificado (Lara, 2001: 376). Resaltando los rasgos de la reestructuración productiva en el medio rural, subraya que lo que valoran las empresas de una alternativa tecnológica es si al introducirla ofrece más bondades que el aprovechamiento del clima, recursos naturales, y principalmente de una fuerza de trabajo abundante y barata. Pero esa que necesita, debe poder responder al conjunto de las etapas del proceso productivo. Por lo tanto, la mano de obra debe ser calificada y polivalente, pero sobre todo, que se le pueda contratar y despedir sin dificultad.

En esa lógica plantea que las empresas agroexportadoras en México, cuentan con las ventajas de un mercado interno, con mano de obra que mantienen externa. Por ejemplo, encuentran la manera de contar siempre con mano de obra femenina para las tareas centrales, sin otorgarles estabilidad ni protección laboral. Combinan formas de producir y por lo tanto de gestionar la fuerza de trabajo tradicionales con formas muy modernas ya sea dentro de una misma empresa o bien asociándose con empresa pequeñas, externalizando fases del proceso productivo. De acuerdo con la autora, esto es posible porque ante la ausencia de alternativas de empleo para la fuerza de trabajo -femenina, indígena o infantil- ésta se convierte para las empresas agroexportadoras en mano de obra cautiva y que ofrece una gran flexibilidad cuantitativa (Lara, 2001: 370-372).

2.4 Mercados internos en los mercados de trabajo agrícolas locales

Se entiende por mercado interno el segmento protegido del mercado laboral que es manejado de manera discrecional por la empresa, para cubrir nuevos puestos o necesidades específicas a partir del personal con el que ya cuenta en la empresa. Es decir, comprende puestos que se asignan al margen de la dinámica de oferta y demanda del mercado de trabajo, por asignación o a través de la movilidad laboral. Integra los puestos de más alto nivel, que en términos convencionales corresponde con los directivos, administradores, profesionistas cualificados. Se trata de personal que a la empresa le interesa conservar y le resulta vital porque genera las pautas para la ubicación de la empresa en posiciones favorables en el mercado y que han de aplicarse al resto de la plantilla de trabajadores. El carácter protegido se relaciona también con las mejores condiciones laborales con respecto al resto de los trabajadores de la empresa. Por diferencia el mercado externo, es el que no protege la empresa, al que acude a abastecerse de fuerza de trabajo en función de sus necesidades y de la disponibilidad de la oferta. Se gestiona de esa manera porque se trata del segmento mayoritario, no estratégico, que comprende las posiciones más bajas en términos laborales y en cuanto a las cualificaciones requeridas. Las condiciones laborales se determinan por la capacidad de negociación de las partes. Dado que no se trata de una negociación entre iguales las condiciones suelen ser determinadas en función de la demanda de las empresas, con las desventajas obvias para la fuerza de trabajo. Esta noción es la que se desprende de los planteamientos de la escuela institucionalista (Piore y Doeringer, 1971; Piore, 1973; Osterman, 1975, 1984; Doeringer, 1984).

De esa esa noción se ha rescatado la importancia de la identificación de la existencia de rasgos discriminatorios por parte de la demanda en el mercado de trabajo, además de la existencia de reglas distintas de asignación, formación y pago para cada segmento, habiendo sido un punto de partida para el análisis de la segmentación. Sin embargo, al centrarse en los rasgos de la demanda, se estarían dejando de lado aspectos relevantes de la oferta de trabajo y las especificidades de los mercados de trabajo locales rurales que aquí se abordan, por lo que resultó necesario ir más allá. En este caso, en el marco de la quinta generación se teorías sobre la segmentación aquí propuesta (Villa, 1990; Lara, 2001; Bauder, 2001; Barrón et al, 2002; Polavieja, 2003; Köhler, et al, 2006; Gibert y Martín, 2006; Alós-Moner, 2008; Rieucau, 2008; Larquier y Rieucau, (2014) se supuso necesario construir la explicación dinámica de los segmentos del mercado de trabajo, considerando en su multicausalidad, las características de la oferta y de la demanda de trabajo, los rasgos del entorno local y de la rama productiva, incluyendo los procesos sociales básicos de los actores en el ambiente local que influyen en la segmentación del mercado de trabajo.

En el caso de los mercados de trabajo agrícolas o rurales, de acuerdo a la organización flexible “por naturaleza” de las empresas agrícolas, que se intensifica con la tecnologías blandas, la presencia de las nuevas empresas no sólo suponen los puestos que convencionalmente se asignan en el mercado interno sino que es necesario considerar además como algo estratégico, el peso del manejo sociocultural del ambiente local, donde se requiere mediar la transmisión de las pautas que permitan mantener la mano de obra bajo control en el proceso de trabajo y disponible, en espera de ser contratada en los tiempos de no trabajo, en el mercado externo.

La explicación en términos de la segmentación del mercado de trabajo, más allá del mercado protegido de las empresas, lleva a plantear que se generan nuevos subsegmentos en el mercado externo con fines de asegurar la operación de la política flexible de las empresas a través de propiciar cierto cierre social favorable a la empresa por miembros de las redes locales que asegure disponer de esa mano de obra temporalmente asimilando las normas de funcionamiento de la empresa. De ahí se desprende el planteamiento de la segmentación en el mercado externo.

Esto puede suponer ambigüedad en el uso del término de mercado interno o de segmentación en las aproximaciones de la tesis a la teoría, tratando precisamente de incorporar la especificidad de los mercados de trabajo agrícolas al análisis teórico sin sujetarlo al esquema convencional. De ahí que se plantee la analogía de la segmentación del mercado entre interno y externo, en el ámbito del mercado externo.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 3. REDES SOCIALES Y MERCADOS DE TRABAJO

En este capítulo se analizan aportaciones teóricas o análisis empíricos sobre redes sociales relacionados con la búsqueda de empleo y la segregación social en tanto aspectos implicados en las hipótesis de investigación. Desde aspectos epistemológicos hasta resultados de aplicaciones empíricas sobre temas muy específicos que den cuenta de la utilidad y alcances de los conceptos y perspectivas de análisis. Específicamente se pretende fundamentar la función de las redes sociales y el tipo de relaciones –homófilas o heterófilas- que se establecen entre los actores del estudio de casos y su alcance en términos de la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo agrícolas locales y la segregación entre los involucrados. Con enfoques diversos, con diferentes niveles de profundidad, siendo un elemento central o complementario de los planteamientos sobre redes sociales, están vinculados directa o indirectamente al análisis de los mercados de trabajo y está presente el hecho de la segregación social.

En la perspectiva de redes sociales la segregación social y la segmentación del mercado de trabajo se vinculan conceptos como diferenciación social y homofilia, segmentos sociales y relaciones intragrupos (Blau, 1977); interacciones de individuos en estructuras sociales jerárquicas como elementos de una teoría de estratificación social (Lin *et al*, 1981); homofilia de estatus (Lin, 1999); distancia social y homofilia (Lozares *et al*, 2011); homofilia como indicador de un colectivo, una forma de segregación relacional (Cruz, 2013); redes sociales como fuente de desigualdad y segmentación del mercado laboral (Rieucan, 2008); distancia social, segregación institucional, desigualdad económica y fronteras simbólicas, la homofilia como reflejo del orden social (Smith *et al*, 2014); homofilia y patrones de segregación (Jackson, 2014; Jackson *et al*, 2015), entre otras aportaciones.

Según la perspectiva desde la cual abordan el tema o el énfasis que ponen en determinados aspectos a explicar, se agrupan aquí estas y otras aportaciones en las visiones generales que abordan las redes sociales como perspectiva, ya sea destacando los aspectos metodológicos, o las ventajas y controversias en torno a las redes sociales; estudios sobre redes y mercados de trabajo con enfoques neopositivistas formalizados en modelos econométricos; los que analizan las relaciones sociales en el mercado de trabajo; los que abordan el análisis de las redes en el ámbito de la incorporación de tecnología en los procesos de trabajo; así como los que enfatizan sobre la transmisión de principios disciplinarios para la organización y el control en los procesos de producción.

3.1 Las redes sociales como perspectiva

3.1.1 Énfasis epistémico

El desarrollo del análisis de redes sociales ha supuesto elaboraciones a nivel ontológico y epistemológico de las cuales se rescatan conceptos que contribuyen a revalorar el significado de la estructura social, considerando su multidimensionalidad y la *relación* como unidad básica de análisis. En ese sentido se destacan aquí las nociones de *habitus* (Bourdieu, 1972; 1985), de *espacio social* (Blau, 1977) y de *agencia social* (Long, 1996; 2007).

Existe cierto paralelismo en la noción de “*espacio social*” entre Bourdieu y Blau, en tanto que la estructura social supone una distribución del espacio multidimensional de manera diferenciada, ya sea a través de diferentes formas de “capital” que devienen de desiguales capacidades de apropiación o acceso a bienes socialmente valorados material o simbólicamente (Bourdieu, 1972), o por la identificación de parámetros estructurales (Blau, 1977). El hecho es que en ambos casos el énfasis puesto en *la relación* como unidad básica de análisis y en la interdependencia entre los agentes, darían lugar al interaccionismo como forma de concebir las dinámicas relacionales en lugar del atributismo que supone al individuo descontextualizado como unidad de análisis (Lozares, 1996; Verd, 2001; Cruz, 2013).

En éste ámbito, los planteamientos de Pierre Bourdieu (1972), se ubican en torno a la conciliación de las estructuras y el sujeto, entre sociedad e individuo en la explicación de las prácticas sociales. Bourdieu, trata de superar la dicotomía entre determinismo objetivista como forma de reproducción mecánica de la realidad y subjetivismo voluntarista, como noción con predominio de la conciencia autónoma del sujeto (Bourdieu, 1972; 72).²⁵ Con esa finalidad plantea el concepto sociológico de *habitus*, para identificar la existencia de *espacios sociales* donde se genera la práctica social.

La práctica social resulta de la relación dialéctica de dos modos de existencia de la vida social, por una parte, de las estructuras sociales externas al individuo, “*campos*” de *posiciones sociales* – económico, político, cultural, educativo- que se han construido a través de dinámicas históricas y no innatas al actor social. Y, por otra parte, los *habitus*, concebidos como las estructuras sociales internalizadas, incorporadas al agente en forma de esquemas de percepción, pensamiento y acción que remite a su vez a las condiciones sociales de la producción de estos agentes en etapas históricas precedentes. “El *habitus*, el producto de la historia, produce las prácticas individuales y colectivas, y por lo tanto la historia, de acuerdo con los esquemas engendrados por la historia.” (Bourdieu, 1972: 82).

A través del *habitus* el individuo percibe y vive la práctica social, mediante principios generativos social e históricamente estructurados en el sujeto mismo, los cuales tienden a reproducir las regularidades inherentes a las condiciones objetivas de la producción. Supone la interiorización de la estructura social del *campo* concreto de relaciones sociales en el que el agente social se ha conformado como tal. Pero al mismo tiempo son estructurantes, son las estructuras a partir de las cuales se producen los pensamientos, percepciones y acciones del agente y que contribuyen a definir las condiciones sociales de producción del *habitus* (Bourdieu, 1972:78).

En esta noción de estructura social multidimensional expresada en campos diversos de posiciones sociales y de *habitus* de prácticas internalizadas por los individuos, la posición de un individuo depende de sus recursos en términos de diferentes formas de “capital” (social, cultural, económico y

25 “Con el fin de escapar del realismo de la estructura, que hipostatiza sistemas de relaciones objetivas convirtiéndolos en totalidades ya constituidas fuera de la historia individual y la historia del grupo, es necesario pasar de la *opus operatum* al *modus operandi*, de regularidad estadística o algebraica estructural al principio de la producción de este orden observado, y para construir la teoría de la práctica, o, más precisamente, la teoría del modo de generación de prácticas, que es la condición previa para el establecimiento de una ciencia experimental de la dialéctica de la internalización de externalidad y la externalización de la interioridad, o, más simplemente, de constitución y objetivación.” (Bourdieu, 1972:72).

simbólico) como “resultado de la apropiación desigual los productos confiscados de la acumulación de trabajo social” (Bourdieu, 1985, en Cruz, 2013; 15). La posición dominante o dominada de los participantes en el interior del campo o espacio social depende en algún grado de este mismo espacio. El conjunto estructurado de los campos y *habitus* que incluye sus influencias recíprocas y las relaciones de dominación entre ellos, define la estructura social. De aquí se desprendería un paradigma teórico-metodológico como referente para la elaboración de muchos de los estudios de redes sociales posteriores.

Por su parte, Peter Blau (1977) en su teoría de las asociaciones sociales, fundamentada en conceptos cuantitativos, identifica la macroestructura social como un espacio social multidimensional de *posiciones sociales*, entre las que la gente se distribuye y que afecta sus *relaciones sociales*.

El autor destaca la necesidad de considerar los contenidos sustantivos que vinculan al individuo con su entorno, es decir, las relaciones entre las microestructuras, vinculadas a las redes interpersonales²⁶ que mediante enlaces dicotómicos definen las posiciones de los individuos en términos de las relaciones sociales en las que participan y la macroestructura, que comprende el conjunto de posiciones y relaciones con énfasis en enlaces no dicotómicos, la tasa de asociación de los titulares de una posición social con los de otra.

Según Blau, existen dos problemas importantes que el análisis macrosociológico de la estructura social que debe resolver, cómo hacer frente a la enorme cantidad de relaciones personales en una sociedad o comunidad y la forma de tener en cuenta las múltiples posiciones que las personas ocupan. Para esto, su estrategia se basa en el análisis estructural para la identificación de segmentos sociales diferentes y la asociación de personas de diferentes segmentos, que a su vez interactúan con personas de diferentes grupos y estratos, lo cual supone densas redes de relaciones intragrupos al mismo tiempo que refuerzan la integración de los individuos en sus grupos. De ahí se desprende su concepto de *homofilia* que será abordado más adelante. Pero el elemento clave de la estrategia de Blau son los parámetros para identificar las posiciones de los individuos o de las comunidades y a su vez percibir la diferenciación social en dos formas genéricas: heterogeneidad (entre grupos: sexo, religión, raza, etc.) y desigualdad (en términos de un estrato, rango o nivel de estado: ingreso, salud, educación, poder, etc.) (Blau, 1977: 33).

26 “Originarios de la tradición de la sociometría (Moreno 1934), la micro investigación estructural ha dado lugar a tres enfoques principales: la teoría de grafos, análisis de redes y modelos de bloques. La teoría de grafos (Harary, Norman y Cartwright 1965; Davis 1967) utiliza supuestos psicológicos y principios matemáticos para derivar proposiciones acerca de las configuraciones de enlaces que son más propensos a desarrollar. El análisis de redes (Barnes 1954, 1972; Mitchell 1969) analiza en detalle las redes de enlaces de persona a persona en la que determinadas personas están involucradas, y el estudio de estas estructuras micro anclado en individuos se yuxtapone explícitamente al estudio sociológico macro de posiciones y grupos de la sociedad representado por los estructuralistas británicos en antropología (Mitchell 1969, pp. 1-10). Los modelos de bloques construidos por White y sus colaboradores (White, Boorman, y Breiger 1976) dividen a un grupo en bloques de individuos con posiciones estructurales equivalentes, que se define sobre la base de la similitud de los eslabones de las personas en un bloque con los de otros, lo que significa que un bloque no es necesariamente un subgrupo de individuos que tienen vínculos directos entre sí.” (Blau, 1977: 27).

De ahí que además de los conceptos de *posición* y de *relación*, un hilo conductor de su enfoque son los *parámetros estructurales*. De los parámetros se derivan las variables indicativas de los grados de diferenciación de las sociedades -en varios aspectos- y sus implicaciones sobre la vida social. “Las estructuras de las sociedades y las comunidades están delineadas por parámetros (Blau, 1974). Los parámetros estructurales son los ejes en el espacio multidimensional de posiciones sociales entre las que la población se distribuye. Son atributos de las personas que subyacen en las distinciones que ellos mismos hacen generalmente en sus relaciones sociales, tales como la edad, la raza, la educación y el nivel socioeconómico. Las personas se pueden clasificar en función de innumerables atributos, cualquiera de los cuales puede ser un parámetro. Pero si una clasificación realizada por un investigador no influye en las relaciones sociales en todos, o sólo ejerce influencia idiosincrásica sobre las relaciones personales de algunos individuos, no tiene sentido considerarlo indicativo de posiciones sociales.” (Blau, 1977: 30p).

La importancia de la perspectiva relacional en el estudio de la estructura social y de los vínculos y relaciones como unidad básica de análisis forman parte de los argumentos de Lozares (1966), en su trabajo sobre la teoría de redes sociales. Por su correspondencia con los aportes posteriores, se desprende de ahí el concepto de red social como “un conjunto bien definido de actores- individuos, grupos, organizaciones, comunidades, sociedades globales, etc. - que están vinculados unos a otros a través de una o un conjunto de relaciones sociales.” (Lozares, 1996).

El énfasis en las relaciones de interdependencia entre los agentes individuales o colectivos y en la relación como unidad de análisis, caracterizan el interaccionismo como forma de concebir las dinámicas relacionales, basadas en la multidimensionalidad de la estructura social y en la estratificación social como fenómeno multidimensional. Estas categorías permiten ir más allá del análisis teórico de las clases sociales y sus atributos en términos de concreción, mediante la identificación particular de la coherencia de las relaciones de *interdependencia* entre los agentes sociales individuales o colectivos. Tales referentes son básicos en los planteamientos de López y Lozares (2012), al suponer tal interdependencia entre agentes con recursos desigualmente distribuidos, como la unidad de análisis básica en el estudio de las redes sociales.²⁷

En este ámbito del interaccionismo estructural se ubica también la investigación de Irene Cruz (2013) quien en el marco del estudio de las redes sociales y estratificación social se pregunta ¿en qué medida las categorías atributivas describen efectivamente a colectivos sociales? Partiendo de la concepción de *estructura social* de Wellman (1982), como redes de relaciones de interdependencia que resultan de la distribución desigual de los recursos y, con base en las aportaciones de Blau (1977), Bourdieu (1985), Lozares y Verd (2011), Chazel (2001), (Collins (1999) y Crenshaw, (1991), responde que para que las categorías sociológicas cobren entidad social es necesario que definan o identifiquen a colectivos de personas, ir más allá de una estructura de clases sociales que prevalece a nivel teórico. “Los conceptos sociológicos no reflejan necesariamente a entidades sociales en las que existen interacciones y relaciones de interdependencia, por lo que es necesario identificar grupos de conexiones reales y no sólo categorías sociológicas.” (Cruz, 2013: 18). De ahí se deriva su definición

27 ... “es la mayor frecuencia y la afluencia de relaciones (de interdependencia) entre los miembros de una categoría lo que explica la similitud de sus comportamientos, más que la existencia de un corpus común de normas o de preferencias que orientan su acción”. (López y Lozares, 2012, citados por Cruz, 2013).

de estructura social en la perspectiva del interaccionismo, que se entiende como “un espacio multidimensional en el que los agentes están distribuidos en función de los recursos de los que disponen (que pueden ser económicos, simbólicos, sociales, etc.). Los recursos se distribuyen interactivamente, de modo que los atributos y las interacciones ofrecen interacciones complementarias sobre la posición dentro del espacio social” (Cruz, 2013: 21).

Irene Cruz destaca la importancia del paradigma del *interaccionismo estructural* para el estudio de las redes sociales, mediante el cual es posible considerar la estratificación de la estructura social como fenómeno multidimensional –donde incluye a la homofilia como una forma de segregación relacional- resultado de diferentes ejes de desigualdad (capitales o parámetros en Bourdieu y Blau, respectivamente). Desde su perspectiva, los atributos (rasgos sociodemográficos que pueden caracterizar a grupos de agentes como sexo, edad, etnia, etc.) deben ser tratados como aproximaciones a la pertenencia de los agentes a pautas de relaciones socialmente estructuradas. Y su análisis mediante las interacciones entre los agentes de las redes sociales, plantea ir más allá de la identificación de clases sociales, sino a través de categorías como género, etnia, edad, etc., abordar con mayor concreción la estratificación y las desigualdades sociales (Cruz, 2013).

La noción de interaccionismo estructural en De Federico (2009) se expresa en el sentido de que la red constituye un sistema relacional donde las relaciones guardan interdependencia en función de la organización prevaleciente en ella y las reglas que sostienen dicho sistema constituyen la estructura de la red. La autora plantea que los actores, dependiendo de su posición en la red y de la organización predominante dentro de ella, pueden ser favorecidos o limitados para llevar a cabo acciones -relaciones- mediante la misma. Y tales acciones al mismo tiempo, dejarán sus rasgos en la estructura de la red. Esto refleja, desde su perspectiva, la dinámica social de las redes, en tanto que el comportamiento de los actores no sólo depende de valores que ellos internalizan de la red sino de las oportunidades o limitaciones que la estructura impone a la acción.

Las relaciones típicas entre más de un actor afectan conjuntamente el comportamiento de cada miembro de la red. Se presta una especial atención a la posición de los actores y la posición de las relaciones. Los actores interactúan, negocian, se ajustan, se ponen de acuerdo, se hacen presión... eso tiene un efecto en las normas emergentes, sobre las acciones de los miembros del sistema y, al final, esto afecta la transformación de la estructura. (De Federico, 2009)

En esa misma línea de pensamiento Lozares y Verd (2011), plantean su propuesta sobre la retroalimentación de cohesión social y homofilia, que se retomará en el apartado 3.5 de éste capítulo.

Desde la perspectiva de Degenne y Forse (1994), el enfoque de la homofilia se basa en el interaccionismo. Estos autores, coincidentemente con Burt (1982), Lin (2002), (citados por Cruz 2013: 13) y Long (1998, 2007), hacen énfasis en la vinculación de la noción de agencia o el accionar de los actores y la estructura social, para explicar la segregación social.

En ese orden de ideas, Mizuchi (1994), en un artículo sobre las ventajas y controversias del análisis de redes sociales, considera las ventajas o posibilidades que representa dicho enfoque para los estudios sociales. Aborda la controversia entre el enfoque estructural (de la elección racional) de la sociología y el de redes sociales; el rol de las normas y la cultura en ambos enfoques y la cuestión de la agencia humana. Con diversas evidencias, sostiene que el análisis de redes sociales se ha

desarrollado ampliamente en las ciencias sociales en la medida que permite demostrar que la acción humana (capacidad de agencia) se ve afectada por las relaciones sociales entre los actores involucrados.

Por su cercanía al estudio de los procesos sociales rurales se destacan aquí los trabajos de Long (1998, 2007), desde el enfoque centrado en el actor. Algunos de sus argumentos se relacionan con la incorporación de aspectos ligados a los mercados de trabajo y su segmentación, la flexibilización de los procesos y la organización del trabajo, así como el énfasis sobre la concreción de los mercados locales. Los conceptos de actor social y de agencia humana, resultan fundamentales en el planteamiento de Long para explicar las vías para llegar a determinadas decisiones de la vida social, implicando el despliegue de conocimiento y poder.

En otra perspectiva, las propuestas de Callon (1987 y 1992) y Elzen *et al* (1996), si bien aportan antecedentes al análisis de las redes sociales, se centran en el problema de la incorporación de la tecnología a los procesos productivos; aspecto que González (2004) enfatiza en su análisis sociológico de las redes sociales vinculadas con el uso de la agrobiotecnología, pero no así en los mercados de trabajo y que fortalece el concepto de redes socio-técnicas, elemento fundamental para estudios posteriores sobre redes sociales.

3.1.2 Principios, conceptos básicos y visiones generales del análisis de redes sociales

3.1.2.1 Principios y conceptos básicos

A manera de introducción, se definen los conceptos generales del análisis de redes sociales. Se parte de la definición de redes sociales como un conjunto bien delimitado de actores -**individuos**, grupos, organizaciones, comunidades, sociedades globales, etc.- vinculados unos a otros a través de una relación o un conjunto de relaciones sociales (Lozares, 1996:108). Se puede decir que el análisis de redes sociales se centra en las *relaciones entre individuos (personas, grupos o instituciones)* vinculados entre sí, para estudiar su comportamiento y no en sus atributos (Verd, 2001).

Sostiene Lozares (1996), que el análisis de redes es un conjunto conceptual y de métodos descriptivos, estructurales y predictivos para analizar las formas de las relaciones sociales, la estructura social. Señala además, que la idea central en el análisis de redes radica en que no son los atributos de los individuos aislados, como en otros tipos de análisis sociológico, sino sus interacciones - lo que la gente siente, piensa y hace-, lo que se manifiesta en las pautas de comportamiento y en la estructura social. En ese contexto, las formas de las relaciones que se establecen, el cómo los actores están conectados unos a otros en las diversas situaciones en las que son analizados, son más relevantes que la raza, la edad, el sexo, la categoría social. En esa lógica, son las relaciones, los vínculos que mantienen los actores, los que establecen las estructuras en cuyas posiciones se sitúan las unidades, es decir, los miembros de la red y sus relaciones (Lozares, 1996: 110)

De ahí también se desprenden algunos principios centrales para las teorías de redes sociales, independientemente de la corriente de análisis, estos consisten en suponer que los actores y sus acciones son contemplados como interdependientes y no como unidades autónomas. Los lazos relacionales entre los actores son un medio de transmisión de recursos, tanto materiales como no materiales. Los modelos contemplan las estructuras de relaciones como entornos que o bien

proporcionan oportunidades o bien coaccionan la acción individual. Y, los modelos de redes identifican la estructura social, económica, política, etc. como pautas constantes de relaciones entre actores (Wasserman y Faust, 1994:4, citado por Lozares, 1996: 111).

En este ámbito, se considera que la realidad social es el resultado de la interacción entre personas, de ahí que la *relación* sea el punto de partida para el análisis. Y con base en esas relaciones se estructura la asignación de recursos, expresada en *redes de poder y dependencia* (Wellman y Bercowitz, 1991,1998, citados por Verd, 2001)²⁸.

Siguiendo a Wasserman y Faust (1994), citados por Lozares, (1996) y Verd (2001), los conceptos fundamentales de las redes sociales son los de *relación; actor; lazo relacional; diada; triada; subgrupo; grupo y red social*, consisten en lo siguiente.

Los actores sociales, son entidades sociales entre quienes se establecen los vínculos a estudiar. Los lazos relacionales, son los vínculos entre pares de actores, unidad de análisis en las redes sociales. Son de diversos tipos como personales, laborales, de transmisión de recursos, físicos, de pertenencia a un grupo, etc. La diada, es la relación específica entre dos actores. Consiste en un par de actores y el posible vínculo entre ambos. La triada, es un conjunto de tres actores y sus relaciones. Permite el análisis de balance y también considerar propiedades transitivas. Un subgrupo, es una extensión de los conceptos anteriores, un subconjunto de más de tres actores y las relaciones entre ellos. El grupo se define como un sistema de actores que ha sido delimitado -un conjunto finito- por razones conceptuales, teóricas o empíricas, cuyos vínculos serán analizados. Y, la red social, resumiendo el planteamiento inicial, consiste en un conjunto finito de actores y de relaciones definidas entre ellos.

Lo que se denomina hoy análisis de redes sociales, no sólo ha transcurrido por diferentes disciplinas, sino que es un punto de confluencia de diferentes enfoques y grupos de aportaciones. De la diversidad de enfoques se destacan aquí, tres vertientes. Los identificados como análisis de redes y modelos de estructura reticular o modelos reticulares (Burt, 1980, 1982, 1987), cuyo hilo conductor es la estructura o conjunto de relaciones entre las unidades estudiadas y las reglas estructurales, vinculadas a las pautas de comportamiento de los actores que conforman una red. Otra vertiente es la de los enfoques atributivos o individualistas (Granovetter, 1995-1974; Requena, 1994) orientadas al estudio de redes egocéntricas. Un enfoque adicional es en el que el concepto de red social o estructura de relaciones es utilizado como metáfora o modo de visualización cualitativa (Lomnitz, 1994; Requena, 1994; Rodríguez Villasante, 1998), (véase Verd, 2001: 173; Blau, 1977:27).

A nivel teórico, según el motivo de énfasis, éstas propuestas conforman tres grupos (Wasserman y Faust, 1994; citados por Lozares, 1996 y Verd, 2001). Las propuestas empíricas, basadas en la sociometría mediante la técnica del sociograma, para visualizar las relaciones entre los actores y la estructura dentro de un grupo. Las propuestas con énfasis teórico que ponen atención en la definición e identificación de conceptos como clique, rol, o estatus social en las redes que se estudian; así como el grupo de propuestas con énfasis matemático, identificadas con las teorías de grafos, la de

28 Un análisis pormenorizado de la evolución del análisis de redes sociales, los enfoques y las teorías específicas se encuentra en Lozares (1996) así como en los trabajos de Moreno (1934) y Scott (1991), citados por Lozares (1996), así como los de Wasserman y Faust (1994), citados por Verd (2001).

probabilidad -para comparar redes teóricas con redes empíricas- y de modelos algebraicos para representar redes multirrelacionales (Verd, 2001, 171-173).

En cuanto al tipo de datos utilizados en el análisis de redes sociales, se trata de información relacional o estructural con la finalidad de estudiar o comprobar teorías, no así de partir de atributos de los actores. Pueden ser sobre contactos, transacciones, lazos, conexiones, vínculos, servicios dados o recibidos, comunicaciones entre grupos a partir de agentes, etc. Son la información y la medida de la relación y expresan los lazos de funcionamiento entre actores. Tienen contenido y forma (Lozares, 1996). El contenido implica la materialidad sociológica de la relación motivo de estudio. La forma es la expresión abstracta de la relación, mide tanto la fortaleza del lazo como su configuración global en forma de red -dirección, intensidad-. La forma gráfica de representación, puede ser el sociograma, mediante arcos que representan la relación entre actores o socio matrices que den cuenta de relaciones ya sea entre actor por actor o bien de actor por acontecimiento. (Verd, 2001:176).

Los principios centrales de las teorías de redes antes mencionados, influyen también en las estrategias para obtención de los datos. Verd señala que dada la interdependencia de los actores, la aplicación del muestreo resulta inadecuada, debido a la condición de independencia estadística de las observaciones de una muestra. Se recomienda entonces trabajar con poblaciones completas a nivel censal, o bien delimitar la población. La segunda alternativa consiste en dos enfoques. El *enfoque realista*, donde los mismos actores pertenecientes a las redes señalan los límites de la red y, el *enfoque nominalista*, donde los límites de la red son planteados por el investigador, en función de *focos definicionales* -actores, tipos de relación entre ellos y actividades en las que confluyen. Dependiendo del problema de investigación, pueden ser aplicadas una o ambas formas en una estrategia, identificadas como perspectivas metateóricas (Lauman, Marsden y Prensky, 1983; citados por Verd, 2001; 178)

3.1.2.2 Aportaciones teóricas generales

Merecen mención aportaciones teóricas al análisis redes sociales que ofrecen una visión de conjunto, de la teoría propiamente dicha. Un antecedente se encuentra en Rees (1966) quien al enfatizar sobre el problema de la información en los mercados de trabajo, destaca el papel de las redes de información informales en la reducción de costos y efectividad del proceso de contratación, tanto para las empresas como para los trabajadores. Asimismo, los trabajos de Granovetter (1973 y 1983), donde plantea lo que hasta la actualidad ha sido motivo de referencia para respaldar otros trabajos afines a su visión de redes sociales (Kandel, 1978; Wellman 1982; Mc Pherson, Smith-Lovin y Cook, 2001; Rieucan, 2008; Lozares *et al.*, 2011; Hansen, 1999; Montgomery 1991) o para dar cuenta de posiciones controversiales (Lazarsfeld, 1973; Lin, 1999; Forsé, 1997; Marsden y Campbell (1984); Lin, Vaughn y Ensel, 1981; Chauvac, 2013) por citar algunos.

Si bien el objetivo de Granovetter buscaba medir la fortaleza de los vínculos, estudios posteriores han demostrado que la multidimensionalidad de las relaciones sociales y específicamente de los vínculos en una red, sobrepasan los alcances de los conceptos (lazos fuertes o débiles) y categorías e indicadores (tiempo, intensidad emocional, confianza mutua, servicios recíprocos) planteados por Granovetter para su medición. O bien que no sólo es importante medir su fortaleza sino identificar los alcances de tales relaciones en la dinámica de la estructura social (véase por ejemplo Lin, Vaughn y Ensel, 1981; Forsé, 1997; Burt, 1982; Marsden y Campbell (1984); Chauvac, 2013; Cruz y Verd 2013; Cruz, 2013).

Por su parte, Marsden y Campbell (1984 y 2012) plantean la reconceptualización de la fuerza de los lazos de Granovetter, haciendo énfasis en la multidimensionalidad de la fuerza del vínculo y en la detección de puentes, más que en la medición de los lazos. Sobre esta vertiente de la multidimensionalidad de las relaciones sociales se encuentran también los planteamientos de Blau (1977); Cruz y Verd (2013); Cruz (2013); Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin, (2014).

Cruz y Verd (2013), centran su análisis en el debate teórico y metodológico sobre la operacionalización la fuerza de los vínculos derivada del planteamiento de Granovetter (1973) y en el énfasis de la multidimensionalidad de la definición de los lazos. Plantean una clasificación teórica de las posibles dimensiones a las que hace referencia la noción de la fuerza de un lazo, siendo estas la expresiva, la estructural y la social.²⁹ Entre sus conclusiones mencionan que no siempre los lazos débiles serán puentes o los fuertes no lo sean. (Cruz y Verd, 2013; 170).³⁰ Sus datos parecen confirmar que las variables vinculadas a la dimensión social (distancia social, homofilia, heterofilia, etc.) no son en realidad un buen indicador del concepto de Granovetter. Señalan en cambio que la homofilia está más asociada a la estructura social que a lazos de proximidad afectiva. Y que independientemente de las preferencias individuales, las personas con las que tenemos relación, ya sea ésta más o menos íntima, proceden de posiciones sociales similares. Este tema se retomará en el capítulo 3.5 de esta investigación.

3.2 Redes y mercado de trabajo

3.2.1 Enfoques neopositivistas

Una de las vertientes de los análisis de redes sociales se basa en la elaboración de modelos econométricos para evaluar los efectos de las redes o de lazos sociales en la búsqueda de empleo, salarios, movilidad, etc. Generalmente los resultados son negativos con respecto al peso de las redes sociales en el mercado de trabajo. Si bien la perspectiva para la presente investigación parte de una visión diferente de la sociedad y de la manera de abordar su estudio, la revisión de planteamientos en esta línea es importante ya que permiten acercarse a la discusión teórica sobre el tema.

29 La expresiva se refiere a la expresividad de las relaciones, a su carga emotiva e identifican ahí tres subdimensiones, intensidad de la relación, tiempo de apego y tiempo invertido; ubican aquí los indicadores aportados por el propio Granovetter y Wellman. La dimensión estructural se explica por el lugar que ocupan dentro de la red más amplia de contactos. Ubican aquí por ejemplo, la idea puente y sobre agujeros estructurales y la capacidad de intermediación social de Burt (1982, 1992). En la dimensión social comprenden indicadores sobre la distancia social como medida de la fuerza de los lazos para identificar la existencia de puentes. Como referentes consideran el supuesto de Lin (2001) de que los lazos fuertes conectan a personas socialmente homogéneas y los débiles por el contrario a gente heterogénea y que no sólo importa a quién conoces sino dónde está en términos de sus características sociodemográficas; la noción de capital social bonding o bridging (Atria 2003, Woolcok y Narayan, 2001, Lozares et al, 2011); así como la noción de distancia social y puentes (Lin, 1999 y Lin, Vaughn y Ensel, 1981; Lozares et al, 2011) resumidos en la noción de homofilia de status social y las posibilidades de acceso a focos de información (Cruz y Verd, 2013: 158).

30 No encontraron en los datos diferencias significativas en la homofilia entre lazos con proximidad afectiva baja y lazos íntimos, lo cual se contradice con la teoría de la preferencia psicológica por la interacción entre similares.

En esa vertiente se identifica el trabajo de Lin, Vaughn y Ensel (1981), quienes aplican modelos econométricos para el estudio de los recursos sociales que los individuos utilizan para buscar trabajo en el Noreste de los Estados Unidos. Los autores plantean las dificultades de demostrar el uso de recursos sociales (redes) de los individuos al momento de tratar de incorporarse laboralmente en la estructura social jerárquica. Señalan que en un momento dado optar por los recursos sociales para ingresar en el ambiente laboral puede afectar el desenvolvimiento de los individuos en sus carreras laborales y pretenden aportar elementos para una teoría de estratificación y movilidad social, con énfasis en el uso y manipulación de recursos desde las redes sociales. Con base en el modelo Blau-Duncan (1967) de estratificación y movilidad social,³¹ elaboran su propio modelo. Éste propone básicamente que las características socioeconómicas de los contactos personales afectan las variaciones en el nivel de estatus ocupacional eventualmente logrado; consiste en la incorporación los recursos sociales (factores relacionales) en el modelo de obtención de estatus ocupacional, y no sólo al nivel educativo o habilidades, como factor del que los individuos pueden echar mano. (Blau, 1967: 1164). De aquí se desprende el debate planteado por Lin (1999) sobre la mayor importancia del capital social que el capital humano.

Deslindan su explicación de una posible crítica de una visión funcionalista de su propuesta en la medida que incorpora factores relacionales al modelo. En cambio, asemejan su enfoque a otros no funcionalistas sobre diferenciación ocupacional tales como “la segmentación del mercado (Beck *et al*; Edwards *et al*; Gordon; Tolbert, *et al.*), las relaciones de producción (Wright y Perrone), y los efectos organización (Stolzenberg). Estos enfoques analizan procesos a nivel macro, mientras que este estudio intenta articular la interacción del individuo con la estructura social jerárquica.” (Lin, Vaughn y Ensel, 1981a: 1176).

Plantean ir más allá de la propuesta de Granovetter (1973 y 1983), en el sentido de tomar en cuenta la estructura social jerárquica en el acceso a los recursos sociales y cómo eso, más allá de la identificación de la fuerza de los vínculos se traduce vías de acceso a un estatus social y ocupacional. Es aquí donde se produce la relación entre la fuerza de los lazos y los recursos sociales. Si asumimos que los recursos sociales, y por tanto de la información de empleo y de influencia, aumenta en los niveles superiores de la estructura jerárquica, entonces, un individuo puede alcanzar más fácilmente posición hacia arriba en una estructura si él o ella utiliza lazos débiles” (Lin, Vaughn y Ensel, 1981b: 396).

31 El modelo Blau-Duncan (1967) integra el respaldo familiar y el nivel educativo en la consecución de estatus ocupacional, en el sentido de que incluso teniendo en cuenta tanto los efectos directos e indirectos de status atribuido (situación de los padres), el estatus alcanzado (en educación y la situación laboral previa) sigue siendo el factor más importante que cuenta para el último estatus alcanzado Lin (1999: 468). Se basa en las trayectorias de vida (series de tiempo). Mostraron que el logro ocupacional del individuo es afectado directamente por su primer empleo y su logro educativo, pero que el peso de la ocupación del padre jugaba en la sociedad estadounidense de los 60 un fuerte rol de manera directa y de manera indirecta afectando la primera ocupación del hijo y su logro educativo final. (Lin, 1999; Hernández de Frutos, 1991; Huerta y Espinoza, 2013).

Con base en estos planteamientos Lin (1999), plantea ir más allá de la propuesta de Granovetter (1974) sobre la identificación de lazos débiles como puentes hacia otros vínculos. “Granovetter nunca sugirió que el acceso o la ayuda de vínculos débiles se tradujera en mejores estatus de empleo, sino sólo en lazos más fuertes” Lin (1999; 469). Sus propuestas derivan a la noción de capital social y homofilia de estatus (Cruz y Verd, 2013) que serán abordados más adelante.

Por su parte, Franzan y Hangartner (2006), mediante un modelo que incluye estadísticas de 28 países, detectan que los lazos sociales son una estrategia común en los diferentes países en la búsqueda de empleo. Encuentran que generalmente por esta vía, si bien se reducen los costos de búsqueda, se obtienen beneficios no monetarios al lograr incorporarse en los mercados de trabajo, pero no con mejores salarios. Los trabajos de Mouw (2003), Sabatini (2004) y de Delattre y Sabatier (2004), se ubican también en esa línea de análisis.

Otros estudios enfatizan sobre la importancia de considerar las redes sociales en el comportamiento económico (a nivel macro y micro) y en el diseño de políticas públicas, vinculando a su comportamiento el surgimiento de jerarquías, la desigualdad social, la conformación de patrones de segregación o de fronteras simbólicas (Calvó-Armengol, 2006; Calvó y Jackson (2003, 2004) y Calvó e Ionniades, 2005; Jackson, 2014; Jackson, Rogers y Zenou, 2015; Montgomery, 1991; Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin, (2014). Si bien reconocen desigualdades y jerarquías, la responsabilidad de éstas y del desempleo parece recaer en la red, en los individuos y sus formas de relacionarse entre ellos y no en su relación con las empresas, ya que esta relación se entiende como consecuencia de la organización de la red y de las decisiones de los actores que la conforman en su relación con el entorno.

Con el propósito de incidir en un mejor diseño de las políticas laborales, Calvó-Armengol (2006) desde un enfoque de racionalidad económica, analiza el mercado de trabajo bajo un “modelo estándar”.³² El autor señala que “las redes de recomendados no son sustitutas perfectas de otros modos formales de búsqueda. Mejor dicho, simplemente proveen un modo de búsqueda complementario a los procesos de búsqueda, habituales y estándar” (Calvó-Armengol, 2006: 5).

Al trasladar la lógica económica al plano social Calvó plantea que la marginación es resultado de decisiones y preferencias individuales; y la persistencia de las desigualdades se explica por el contagio³³, manifestación de la correlación serial en las historias laborales individuales generada por

32 Los modelos estándar del mercado de trabajo se centran en las características individuales, como por ejemplo los niveles de capital humano, pero normalmente descuidan las características del grupo, como los contactos sociales entre los agentes del mercado (Calvó-Armengol, 2006).

33 Bajo esa óptica economicista, Calvó considera que el beneficio de entrar en la red del mercado laboral para cada uno de los agentes depende positivamente de las decisiones de los demás de hacerlo. “Esta interdependencia positiva en las ganancias de la red laboral genera cierto efecto de contagio en las decisiones de participación o de marginación...En particular, la historia laboral colectiva de un grupo y su estructura social surgen como dos posibles fuentes de desigualdad persistente en el mercado de trabajo. El uso de las redes sociales en el mercado de trabajo genera costes de equidad para aquellos que están excluidos de la comunidad más amplia, independientemente del mecanismo de la exclusión en juego -por ejemplo, segregación o compañerismo de conveniencia” (Calvó-Armengol, 2006: 38-42).

las propias redes sociales, lo que a su vez da lugar a diferencias entre los patrones de conexión entre agentes y, alimentan las disparidades persistentes en los logros económicos. (Calvó-Armengol, 2006: 35-41). Enfatiza sobre la necesidad de incluir el análisis del papel económico de las redes sociales, ya que identifican un nuevo tipo de fracaso del mercado que abre el campo a la intervención pública. El tipo de políticas públicas requeridas en este caso necesita tomar en cuenta el papel explícito de la red. La no linealidad entre la presencia de las redes y el comportamiento del mercado de trabajo es un tema abordado en los artículos de Calvó y Jackson (2001, 2004) y Calvó e Ionniades (2005).

En su artículo sobre el alcance de las redes sobre programas de microfinanzas en la India, de Jackson (2014) destaca los aspectos de la estructura y densidad de la red y su influencia en la efectividad de las acciones llevadas a cabo a través de ellas. También enfatiza sobre la posición en la red y de ahí la propensión a transmitir o no información, así como la identificación de patrones de segregación para detectar patrones de asociación homofílica³⁴ o bien de segregación con base en atributos de la población como edad, sexo, raza, profesión, nivel educativo, etc. Considera que los patrones de segregación y la homofilia, pueden retrasar o impedir la difusión de lo alcanzado por un grupo en otros grupos, con base en convencionalismos que a la larga se reflejan en diferencias en el empleo y en la instrucción en todos los grupos.

Los argumentos anteriores se retoman por Jackson, Rogers y Zenou (2015) quienes, con base en la literatura, elaboran una taxonomía de las propiedades de las redes en ámbitos micro/local y macro/global. Las ideas clave acerca de la importancia de las redes sociales en el comportamiento económico las agrupan en torno a tres ámbitos de análisis, el nivel macro, el nivel micro y la endogeneidad de las redes.

Los análisis macro de redes y comportamiento económico, comprenden la distribución de la conectividad y el fomento de los procesos de difusión; los patrones de homofilia y segregación y, la difusión. En su planteamiento, la homofilia, y otros patrones de segregación, significan que dos redes que tienen el mismo grado de distribución pueden tener diferentes propiedades en términos de cómo los diferentes grupos de nodos se interconectan, cómo se eligen los comportamientos y cómo evolucionan con el tiempo. “En el mercado de trabajo, la homofilia aísla a trabajadores minoritarios del grupo de trabajadores del grupo mayoritario, lo que reduce sus posibilidades de encontrar un trabajo.” (Baltieri, Marinero y Zenou, 2011, citados por (Jackson, Rogers y Zenou, 2015: 24). Consideran que la economía de red ayuda en la comprensión de las políticas en muchos ámbitos como la pobreza, el desarrollo, la educación, la salud pública, la segregación, los ciclos de negocios, las finanzas, la política y las relaciones internacionales.

Plantean que la desigualdad es resultado de patrones de segregación en la interacción, (como en Jackson, 2014); que la relación entre la estructura social y el comportamiento económico no es unidireccional ya que intervienen determinantes endógenos, relacionados con los individuos en la red y por su relación con el entorno económico. “La segregación puede ocurrir debido a las decisiones de las personas involucradas y/o por las fuerzas que afectan a las formas en que se encuentran y tienen

34 Este tema será objeto de reflexión en el capítulo 3.5 de la presente investigación.

oportunidad de interactuar” (Currarini, Jackson y Pin, 2009, 2010; Tarbush y Teytelboym, 2014; citados por Jackson, Rogers y Zenou, 2015: 9).

En el ámbito micro de análisis de redes sociales destacan las implicaciones para los individuos a nivel local. Atribuyen a las redes sociales presentar patrones que pueden convertirse en trampas de desigualdad y pobreza persistente. Plantean que los patrones locales de comportamiento de las redes se explican más por el refuerzo de conductas colectivas, que por los incentivos individuales y que el alto entrelazamiento (clustering) puede favorecer la adopción de un determinado comportamiento en el nivel local.³⁵ Eso dependerá de la rapidez con que se transmita la información y la posibilidad de esos grupos de relegar colectivamente a una persona y hacer cumplir las normas sociales y comportamientos. Señalan que los patrones locales de amistades, no sólo son importantes en cómo se propaga la información sobre el comportamiento, sino también en cómo las personas son capaces de coordinarse en la respuesta a un comportamiento. (Bloch, Genicot, y Ray, 2008; Lippert y Spagnolo, 2011; Jackson, Rodríguez-Barraquer y Tan, 2012; Ali y Miller, 2012, 2013; Jackson; Karlan, Mobius, Rosenblat, y Szeidl, 2009; citados por Jackson, Rogers y Zenou, 2015: 26).

Acerca de la endogeneidad de las redes, los tópicos fundamentales serían, el carácter endógeno de las amistades y las relaciones sociales en la modelación y observación; homofilia e identificación de individuos conectados con comportamientos y creencias similares; incorporación de la endogeneidad en los modelos estadísticos de formación de la red y sus efectos; detección de incentivos para las personas; y las influencias y sesgos de las características individuales y de la estructura de la red en las preferencias de los individuos (Jackson, Rogers y Zenou, 2015).

En esta misma línea de la economía laboral se encuentra el trabajo de Montgomery (1991). El autor, considera que la estructura social puede ser integrada con éxito en el análisis de la economía formal, y que los cambios en la estructura social, reflejados en la densidad de la red y el sesgo de endogamia, generan cambios en la distribución del ingreso, mayor dispersión salarial. Mediante un modelo de selección antagonista (estático, de dos por dos variables, hombres y mujeres con o sin vínculos, etc.), Montgomery analiza las diferencias de ingresos cuando se entra al trabajo vía red (endogamia) o a través del mercado de trabajo. Destaca la importancia de las referencias, de los canales informales (redes sociales) de los empleados para conseguir trabajo y como recurso para la contratación para las empresas (Rees, 1966; Piore y Doeringer, 1971; citados por Montgomery, 1991). Plantea que el modelo ofrece un marco para explorar la relación de equilibrio entre la estructura social, los salarios y los beneficios.

Por su parte Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin, (2014), proponen el diseño de modelos multidimensionales para analizar lo que consideran cambios en la distancia social en Estados Unidos en las últimas décadas³⁶. Analizan cinco distinciones sociales con base en datos demográficos

35 Enfatizan sobre el incipiente desarrollo del análisis de redes a nivel local y su importancia para explicar cómo estas estructuras facilitan y refuerzan los flujos de información, y también proporcionan incentivos para el comportamiento económico por lo que deberían extenderse más allá del análisis sobre el apoyo que representa para la agrupación. (Jackson, Rogers y Zenou, 2015: 28).

36 Para su análisis se basan en Marsden (1988), quien utilizó un modelo log-lineal y de log-multiplicadores. Pero al requerir un modelo que controlara los cambios en el tamaño de las categorías sociales a través del tiempo, desarrollaron un modelo que considera múltiples dimensiones simultáneamente para evaluar las

relacionados con sexo, raza/etnia; religión, edad y educación. A partir de la identificación de cambios en la composición social (estructura), identifican cambios en las relaciones homófilas, concluyendo que se han incrementado la segregación institucional, la desigualdad económica y las fronteras simbólicas y, por lo tanto, marcadas diferencias entre las medidas causales de la homofilia. Concluyen además que el uso de modelos multidimensionales les permite afirmar que “esas bases de distinción social son estables y no espurias” que están organizadas por las estructuras institucionales y no cambian rápidamente. Por otra parte, ante la notable estabilidad de sus resultados sobre la homofilia consideran que ésta “refleja y reproduce simultáneamente el orden social, que ha sido y seguirá siendo una base sólida sobre la cual construir teorías sociológicas.” (Smith *et al*, 2014: 450-452).

Finalmente, formando parte de este grupo de propuestas Mizruchi y Marquís (2006) plantean que el principio fundamental de la teoría de redes consiste en que la estructura social en que están inmersos los actores afecta su comportamiento. Desde la perspectiva de la sociología económica y el análisis de las organizaciones proponen el análisis por díadas para identificar equivalencias o más o menos cohesión a nivel de organización. La centralidad en este caso equivale a la asociación de una variable independiente asociada a un actor en particular, pero sólo se puede calcular considerando a toda la red. La centralidad común entre actores equivale a la variable diádica pero también se basa en las propiedades del sistema. En este sentido, en su idea, el análisis por díadas permite examinar múltiples afectos en múltiples niveles, pudiendo incluir efectos a nivel del sistema a través de simuladores en computadora, lo que permite un importante ahorro en costos.

Destacan tres situaciones para las que el nivel diádico es recomendable: para analizar las transacciones o alianzas entre organizaciones; cuando la similitud de un comportamiento se mide cuantitativamente, más que como un evento discreto, en cuyo caso se recomienda usar una ecuación de regresión por separado para cada evento; y, cuando se analiza la similitud de comportamiento a través de un gran número de eventos discretos. Sugieren que un modelo de autocorrelación de red resulta una alternativa razonable para el uso de díadas, mediante análisis estadístico con ecuaciones cuadráticas y análisis de regresión. Estudian si el comportamiento se extiende por la influencia directa (cohesión), o por competencia indirecta (equivalencia estructural), analizando la relación entre actores a través de variables dependiente e independientes. Se basan en los datos de un estudio del comportamiento político de una firma para ilustrar estos puntos. (Mizruchi y Marquís, 2006: 192)

3.2.2 Visión de redes institucionalista con énfasis en capital social

La que aquí se presenta como visión institucionalista, a diferencia de la neoclásica concibe al mercado laboral heterogéneo, con características específicas de su funcionamiento, no es perfectamente competitivo y los actores operan con diferencias de oportunidades, reflejándose esto en posibilidades de acceso y condiciones de salario diferenciadas.

contribuciones netas a la homofilia en el sistema más amplio, por parte de las otras dimensiones. Utilizan una variante del método de casos y controles para estimar homofilia. La condición preexistente de interés es la distancia demográfica entre las personas en la díada (Smith *et al*, 2014: 441).

Como se mencionó en apartados previos, el análisis de redes sociales encuentra en la noción de capital social un enfoque fundamental³⁷. Mediante este se asume que las desiguales capacidades de apropiación o acceso a bienes -materiales o simbólicos- por parte de los individuos, se traducen en diferentes formas de capital que poseen (Bourdieu, 1972). Así, la definición de capital social consiste en el “conjunto de recursos actuales o potenciales relacionados con la posesión de una *red durable de relaciones* más o menos institucionalizadas de entre-conocimiento y entre-reconocimiento; o, en otros términos, con la *adhesión a un grupo*” (Bourdieu, 1985: 2).

Este enfoque resulta propicio tanto para quienes sobre una base autocrítica marxista estructuralista se planteaban ir al análisis pormenorizado de las relaciones personales e incorporar al análisis elementos culturales y simbólicos, formas asociativas y reglas sociales, más allá del análisis general de las relaciones de clases sociales. Así como para quienes desde visiones funcionalistas, basadas en el racionalismo, incorporaban valores y actitudes, recursos morales y factores culturales para explicar las desigualdades en el acceso al mercado laboral o a cualquier espacio social. De estas últimas no quedan exentas posiciones acríicas, entre las que se encuentran las de organismos internacionales como el Banco Mundial, la CEPAL, entre otros, que llevan frecuentemente a aseveraciones ideologizantes que distorsionan la realidad social.

En el ámbito de las redes sociales, esta noción se traduce en *capital social relacional* (Requena, 1991; Lozares, 1996; Burt, 2001,2004). Corresponde aquí identificar las aportaciones en esa perspectiva.

Los trabajos de Requena (1991, 1991b, 2006) sobre los mercados de trabajo en España, abordan reflexiones sobre redes sociales y la segmentación del mercado de trabajo, aportando elementos para la construcción del concepto de *capital relacional*, mismo que vincula con el de *aceptabilidad social* de Piore y Doeringer (1971).

El autor basa su estudio en la población inmigrante que llega a España en busca de trabajo. Señala que el capital relacional no se puede “comprar” pero se puede conseguir, invirtiendo en contactos y relaciones sociales con miembros ubicados en posiciones clave en las empresas que proporcionan empleos primarios, con base en un “capital cultural”. Esto supone que las redes sociales pueden generar capital social. Su modelo teórico se orienta a analizar las vías para la incorporación de las personas en la estructura laboral en condiciones económicas y demográficas difíciles. Considera al estatus ocupacional del padre y los vínculos del individuo con grupos o instituciones, así como el estatus del entorno en el que se circunscribe, que influye en el tipo de redes a la que pertenezca, como variables que influyen sobre su estatus laboral, para que la red sea “rentable” o no para el individuo (Requena, 1991).

37 Existen diversas nociones de capital social que corresponden con el enfoque de la realidad social y del papel del mercado en las relaciones sociales en que se sustentan. A grandes rasgos se pueden mencionar las corrientes funcionalistas, asiduas a las teorías neoclásicas del mercado, de la sociología o la psicología (Putman et al, 1993, 1995; Coleman, 1988,1990, 1994; Fukuyama, 1995; el Banco Mundial; Durston, 1999). O quienes hacen énfasis en las desigualdades sociales, como Bourdieu (1972, 1985) y el grupo de teóricos que aquí se analiza, vinculando el capital social con las relaciones sociales jerárquicas. García-Macías (2013), identifica a esas dos corrientes teóricas del capital social como a la corriente de los seguidores de Putman y por otra, la corriente del capital social en la línea relacional, reticular y de recursos, a la cual se apega su investigación (García-Macías, 2013: 44-57).

En su trabajo sobre capital social, acceso y movilización de recursos en una sociedad jerárquica, Nan Lin (1999), da a conocer su noción de *estatus social* a través de redes sociales. Señala que la obtención de estatus implica la movilización de recursos personales y sociales, que el acceso o la ayuda de vínculos débiles en las redes sociales se puede traducir en mejores estatus ocupacionales. Asevera que el capital social está supeditado a las posiciones iniciales de las jerarquías sociales, así como a la “extensividad” de los vínculos sociales (Lin, 1999; 467)³⁸. Eso supone que contar con lazos, tanto fuertes como débiles, mejora la extensión de las redes y, contar con vínculos amplios ofrece mejores oportunidades a las personas para localizar los recursos relacionales útiles para acciones instrumentales (Lin, 1999: 483).

Considera que los grupos estructuralmente desfavorecidos en capital social (mujeres, migrantes, negros, etc.), para lograr un mejor estatus requieren optar por comportamientos estratégicos para acercarse a grupos favorecidos para establecer lazos. (Ensel 1979; Burt 1998; Beggs y Hurlbert 1997; Green *et al* 1995; Stanton-Salazar y Dorbusch 1995, Stanton-Salazar 1997, citados por Lin, 1999). Para superar tales diferencias a nivel general, supone que es necesario contar con datos sistemáticos que mejoren la comprensión de las desigualdades en el capital social, como un marco explicativo de la desigualdad en la estratificación social y de movilidad y comportamiento. Sus planteamientos se consideran fundacionales del enfoque relacional del capital social en el análisis de redes sociales (García Macías, 2013: 56).

Acerca de la relación capital social y reclutamiento plantea que las relaciones entre el capital social y el logro de estatus se aplican tanto a la oferta como a la demanda del mercado laboral. Es decir, no sólo los trabajadores requerirían capital social para acceder al mercado laboral. La necesidad de capital social para las empresas es importante para la contratación selectiva, donde habilidades sociales y redes juegan un papel crítico. Y sin desconocer la importancia del capital humano en su enfoque, postula que aún en el más alto nivel de gestión, el capital social pesa mucho más que el capital humano para los ocupantes de los puestos (Lin *et al* 1981, Marsden y Hurlbert 1988, citados por Lin, 1999: 484).

Lin resume su planteamiento de la teoría de los recursos sociales en tres proposiciones. Los recursos sociales (en las redes) ejercen efecto sobre el resultado de una acción instrumental (estatus alcanzado); la fuerza de la posición original de ego, impacta en los recursos sociales; la fuerza de los lazos tanto débiles como fuertes afecta los recursos sociales y, derivado de esto, los recursos sociales se ven afectadas por la “extensividad” de los vínculos directos e indirectos (Lin, 1999: 470).

El capital social se refiere principalmente a los recursos de los que se accede en las redes sociales (Lin 1995, Flap 1996, Tardos 1996, Burt 1997, Portes 1998, citados por Lin, 1999). “La convergencia de la teoría del capital social y de los medios sociales complementan y fortalecen el desarrollo de una

38 Lin (1991) retoma la crítica a Granovetter de Lin, Vaughn y Ensel (1981), en términos de que nunca sugirió que el acceso o la ayuda de los lazos débiles en lugar de lazos fuertes se traducirían en mejores estatus de empleos así obtenidos, citando la originalidad del planteamiento en Lin *et al* (1978), donde se confirmó que el estatus del contacto se vio afectado positivamente por el estatus del padre y negativamente por la fortaleza de los lazos entre el ego y el contacto (citados por Lin, 1999: 469).

teoría social que se centra en la utilidad instrumental de los recursos incrustados en las redes sociales a los que se accede y moviliza. Esto ubica la importancia de los recursos sociales en el debate teórico más amplio del capital social y afina la definición y operacionalización del capital social como un concepto de investigación” (Lin, 1999: 471).

Capital social, intermediarios, creatividad, buenas ideas, agujeros estructurales, son los conceptos básicos del planteamiento de Burt (2001, 2004). En su opinión, los mecanismos de intermediación en las redes sociales generan capital social que se ejerce a través de agujeros estructurales. Según este planteamiento, las buenas ideas de quienes están en posiciones favorables que identifica como agujeros estructurales, se transforman en *capital social de intermediación*. El capital social se genera con la participación y control del individuo en la difusión de la información. Esto lo analiza en el ámbito de la organización de las empresas en un estudio de grandes empresas en Estados Unidos, mediante análisis cuantitativo, donde muestra los tipos de relación que se establecen y los alcances de las ideas sugeridas.

Plantea que las personas que están cerca de estos “agujeros” estructurales podrán ser más propensas a tener buenas ideas para ellos y los de su grupo y podrán convertirse en intermediarios, esto les permitirá “ver puentes donde otros ven agujeros”. Considera que es una opción para extenderse por las redes sociales hacia espacios de otra manera inaccesibles. “Dada una mayor homogeneidad dentro como entre los grupos, las personas cuyas redes conectan los agujeros estructurales entre los grupos tienen un acceso más temprano a una diversidad más amplia de información y experiencia en traducir la información a través de todos los grupos. Este es el capital social de intermediación” (Burt 1992, 2000, 2002, citados por Burt, 2004: 354).

Habría que tomar en cuenta que las buenas ideas pueden ser favorables para unos y negativas para otros, dependiendo de su ubicación. Así, para Burt, los *intermediarios* son las personas que tienen la capacidad y/o posibilidad de utilizar su posición junto a agujeros estructurales y generar puentes entre redes o de una persona a otro grupo. La influencia del intermediario no sólo implica tener acceso y transmitir la información entre ambos grupos sino cierto control sobre los proyectos que realicen juntos. La existencia de un agujero estructural entre dos grupos no significa que los miembros de dichos grupos no sean conscientes de la existencia del otro, sino que están centrados en sus propias actividades de tal forma que no atienden las actividades de las personas del otro grupo (García F., 2007).

Obviamente, el capital social de intermediación supone un beneficio, la recompensada por la construcción de las relaciones a través de los agujeros estructurales. Se trata de estímulos por favorecer el rendimiento, por las mejoras en el desempeño de la empresa en términos de la organización de las actividades y quien las realice, fruto de la visión propuesta. Así, las ventajas de los agujeros estructurales se traducen en incentivos que pueden ser en términos de niveles salariales; buena evaluación de su trabajo por los empleadores, pero sobre todo por los demás miembros de la red; promoción de grados de empleo (Burt, 2004: 386).

Al relacionar el capital social con la creatividad en el ámbito de una organización de mercado y la intermediación, como motor de cambio productivo, Burt considera que hay que reforzar las

estructuras sociales donde surgen las ideas, en términos de intermediación. “El valor se acumula cuando una idea se mueve a través de la estructura social. Cada transmisión de un grupo a otro agrega valor. En este sentido existe un incentivo para definir situaciones de trabajo de tal manera que las personas se ven obligadas a participar en diversas ideas.” (Burt, 2004; 389). Es decir, atribuye a la intermediación la generación de valor, cuando -en mi perspectiva- en realidad el valor es generado en los procesos en los que media.

Por otra parte, Sandra Smith (2005), en su artículo sobre capital social, redes y búsqueda de empleo, aborda el análisis de la *activación del capital social* en la búsqueda de empleo. Lo asume como una función de las propiedades del contacto en la comunidad de residencia, la diada, la red y a nivel individual. Se plantea la hipótesis de que la ineficacia de las redes de referencia para el trabajo tiene que ver con deficiencias funcionales de éstas,³⁹ a lo que encontró respuestas en el sentido de que la falta de credibilidad generalizada entre sus lazos de búsqueda de empleo es provoca no acudir por apoyo. Identifica la falta de puestos de trabajo, las diferencias culturales y la discriminación del empleador como causas del desempleo y mayormente el aislamiento social y poco acceso a lazos de valor social. Esto la lleva a suponer que las deficiencias tienen que ver más con activación o movilización que con el acceso, es decir, aunque tengan los contactos no los utilizan.

Encontró en su estudio que de manera diferente a lo que plantea la teoría, las redes más cerradas eran estructuras de libre flotación, desvinculadas del resto, lo que se tradujo en poca evidencia que propiciara el cierre social. De ahí su afirmación en el sentido de que las estructuras de redes pueden facilitar o inhibir la cooperación entre aquellos que comparten relaciones de la red. (Smith, 2005: 34-41p). Reporta que en los estudios realizados, “puede ser que las propiedades de la persona, diada, red y la comunidad, representan desventajas en los mercados de trabajo de bajos salarios, donde los empleadores se basan en gran medida en los contactos para reclutamiento y selección” (Smith, 2005: 50).

Por otra parte, en la perspectiva de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el énfasis de la potencialidad de las redes sociales y del capital social no se pone en los trabajadores. La noción de capital social en la visión de las redes sociales como instrumento de política de combate a la pobreza, se relaciona primordialmente con la posibilidad de “crear zonas empresariales, tender puentes entre sectores sociales, disminuir los costos de transacción en la economía, identificar la naturaleza y el alcance de las redes e instituciones formales de una comunidad y cómo interactúan entre sí, desarrollar estrategias basadas en el capital social de unión y de puente, y compensar con las formas positivas de capital social a las negativas”. ... “una red social tiene capital social cuando tiene la capacidad de ampliar el espectro de los recursos a cada uno de los agentes que la componen, poniendo la experiencia propia a disposición de otros para el logro de objetivos y metas comunes. Aunque no todas las redes sociales tienen capital social.” (Arriagada, 2006). En esa lógica, se identifican tres tipos de “capital social”: de unión, puente, y de escalera. Estos tres tipos de capital social pueden, cada uno, facilitar el acceso a otros “activos” y la satisfacción de ciertos objetivos de vida.

39 Su estudio se refiere a la población obrera negra de Estados Unidos

3.2.2.1 Capital social en el medio rural

La literatura en esta línea no es amplia, su producción se relaciona más bien con el desarrollo rural con base en el capital social. De estos trabajos se rescata otro documento de la CEPAL. El estudio elaborado por (2002: 27) aborda la importancia que reviste el capital social en las comunidades rurales, específicamente sobre los aspectos individuales o colectivos del capital social, y sobre la importancia de fortalecer el rol de las instituciones sociales en la creación de capital social. Plantea que la *institucionalidad informal* existente dentro y fuera de las organizaciones formales, a nivel de comunidad o de sistema social más amplio, es lo que determina cómo funcionan realmente las instituciones formales en el medio rural.

Así, en la óptica de Durston las instituciones comunitarias de relaciones sociales revisten importancia como generadoras de capital social, más allá que las redes personales, estas últimas las ubica supeditadas al funcionamiento de las relaciones comunitarias. Señala que en términos generales las relaciones interpersonales de las redes están reglamentadas y son fiscalizadas y sancionadas, como parte del funcionamiento de las instituciones comunitarias. Sin embargo, con respecto a la institucionalidad del capital social en el medio rural, plantea que adquiere connotaciones particularmente favorables y específicas, tanto a nivel individual como comunitario, en redes e instituciones, respectivamente. Estas características son propiciadas por la dimensión territorial, por una relativa estabilidad de las relaciones interpersonales, vinculadas con relaciones de parentesco que se dan en un espacio local durante toda la vida. Pero estos factores se ven menguados por la dispersión geográfica, la distancia entre vecinos y la insuficiencia de medios de transporte. Pesan también la rivalidad entre facciones en la lucha por recursos escasos, los cacicazgos regionales o el clientelismo autoritario. Este conjunto de factores se supone pueden influir a favor o en contra de la confianza o la cooperación relacionadas vinculados al capital social (Durston, 2002: 36).

Otro aspecto a destacar del medio rural en la noción de Durston es el predominio de grupos comunitarios con un control recíproco más cerrado, lo que implica la preponderancia de lazos fuertes de interdependencia (parentesco, amistad) y en consecuencia la posibilidad de contar con instituciones fuertes, con normas que se respeten. Estas se ejercen a través de la presencia de “grupos de trascendencia local” con efectos que pueden ser favorables o desfavorables para el capital social. Por otra parte, el establecimiento de posibles vínculos entre comunidades locales se puede establecer mediante lazos débiles (miembros de alguna asociación, por ejemplo) pero con un alcance más amplio. Sin embargo, a la existencia de lazos fuertes se contraponen las situaciones de pobreza, aislamiento y escasez de recursos en las comunidades rurales. Las redes débiles de mero contacto, en cambio, amplían la reserva de recursos humanos e institucionales, sea por contactos directos o por medio de una larga cadena.

En su perspectiva, los más ricos prefieren la flexibilidad y la diversidad de recursos que otorgan las redes -de lazos débiles, disminuidos por la dispersión y la exclusión social- fuera del alcance de una institucionalidad más compleja. En cambio, los pobres aprecian más las instituciones comunitarias, pues ofrecen mayor seguridad frente a los riesgos y a las situaciones que amenazan la supervivencia.

En ese contexto se genera lo que al autor identifica como *acumulación de capital social*, donde las normas culturales de cooperación entre parientes y vecinos no son prescripciones obligatorias, y sólo se activan en ciertos momentos y con ciertas personas elegidas. Los individuos reclutan a las personas que quieren como `socios´ efectivos, dentro de ese universo de aliados posibles que son sus parientes (Durston, 2002: 37-39).

De manera complementaria se considera el trabajo, Alicia Rinaldy (2015), quien mediante su análisis antropológico de las genealogías de las familias rurales en el sureste de México, analiza la situación de los soportes familiares ante los cambios en los mercados de trabajo rurales. De su planteamiento se rescata el carácter de recursos económicos y relacionales que atribuye a dichos soportes, los cuales, señala, no están exentos de relaciones de tensión, dominación o conflictividad entre sus miembros. Desde este enfoque, basado en el análisis de familias como redes egocentradas, Rinaldy plantea comprender el sistema de las relaciones sociales y la estructuración interna del campo familiar -que hacen circular, o no, los distintos recursos. Señala que el individuo está protegido socioeconómicamente en la sociedad por dos elementos: su inscripción en las formas colectivas de protección ligadas al trabajo, o soporte económico; y su inscripción en las relaciones sociales primarias y secundarias, es decir, un soporte relacional. Hay entonces dos maneras de ser vulnerables: económicamente cuando no se reciben los recursos que satisfacen las necesidades; y en términos relacionales, cuando se está aislado o la familia no tiene la capacidad de ayudar (Castel, 1995; citado por Rinaldy, 2015).

3.2.2.2 *Perspectivas críticas al capital social*

Desde una perspectiva opuesta a las anteriores, Ramírez P. (2005), reflexionando sobre el origen de la teoría de capital social señala las diferencias entre Bourdieu, Coleman y Putman como sus principales exponentes. Destaca que omitir la posición de Bourdieu al recurrir a la teoría propicia dejar fuera una noción crítica del concepto, de corte más sociopolítico, que permite una apropiación despolitizada del término por entidades como el Banco Mundial.

Menciona Ramírez P. que las relaciones sociales difusas, la simple sociabilidad que resulta de la cercanía física o social (ver Putman, 2002), no pueden ser generadoras de capital social. De la perspectiva de Bourdieu (2000) destaca que se requiere un mínimo de homogeneidad entre quienes conforman esas relaciones, estar penetradas por relaciones de intercambio y recibir cierta institucionalización. Esas son ‘características centrales del capital social que le hace asumir una existencia cuasi-real’.

“Bourdieu aduce que el capital social en posesión de un grupo tiende a concentrarse en manos de un individuo o unos pocos mediante “delegación institucionalizada”, tanto más conforme el grupo sea más grande y menos poderoso (Bourdieu, 2000). Pareciera un mecanismo inevitable para proteger al grupo y al capital acumulado por él frente a las “equivocaciones individuales” o “las amenazas de deshonor”. [...] “En la definición de Bourdieu, el capital social implica recursos en posesión de grupos. No es meramente una red amplia de conocidos o vecinos, a los que las reglas de cortesía obliguen a cierto trato recíproco. Para que esta red tenga efectos de capital social debe ser capaz de movilizar recursos. Incluso el capital social son estos recursos aportados por las redes.” (Ramírez P., 2005: 24)

En su crítica a las nociones del capital social de Putnam y del Banco Mundial, Harris y De Renzio (1997), plantean que la ambigüedad del término da lugar a malentendidos e imprecisiones al referirse

a diferentes tipos y ámbitos de relaciones como familia, redes sociales o vida asociativa, organizaciones sociales, laborales, relaciones entre sociedad civil y Estado o mercado, marco político e institucional, normas sociales y valores, entre otras. Y que según cuál sea el concepto de capital social del que se parta, los proyectos orientados a incrementarlo pueden contribuir a reducir las desigualdades estructurales en las relaciones de poder, pero a veces también a incrementarlas.

Por su parte, Adriana Marrero (2006) aporta una crítica la noción de redes sociales en la óptica del capital social, argumentando el impacto negativo que esto ha tenido al legitimar las políticas de desarrollo en los países de América Latina. Dicha crítica se respalda en las evidencias de pobreza y desigualdad social en la Región, siendo la noción de capital social y/o capital humano, la base conceptual en que se fundamentan los programas de desarrollo o de ajuste económico promovidos por organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la misma CEPAL.⁴⁰

La autora advierte sobre un falso descubrimiento del capital “social” en los seguidores de Coleman, señalando que,

“en Bourdieu, igual que en Marx, el capital es ya relacional, sustancia y relación al mismo tiempo, ya que no puede existir producción de “mercancías” con prescindencia del relacionamiento social. El descubrimiento de que la organización y los lazos sociales pueden brindar rendimientos económicos, sólo puede ser tal si el problema es examinado desde el supuesto liberal de que los intercambios de tipo “puramente” económico ocurren entre “robinsones.” (Marrero, 2006:84).

La crítica de Marrero a las versiones colemanianas, expresa que éstas aunque se formulan como un modo de valorizar aspectos no comprendidos por las visiones estatistas o neoliberales, termina incluyendo al estado, al mercado o a sus productos: las normas jurídicas y las probabilidades de su aplicación, la honestidad de los gobernantes, la vigencia del sistema judicial, la transparencia del mercado, y hasta la construcción de obra pública, pasan a ser integrados (junto con la amistad, el parentesco, la vecindad, el voluntariado) en un concepto que de tan abarcativo, pierde capacidad explicativa. (Marrero, 2006:85).

Marrero considera que convertida en políticas, la teoría puede operar “efectos liberales” sin partir de premisas liberales: parte del supuesto de la determinación social de la desigualdad, pero no obliga al estado ni a los gobiernos a hacerse cargo del problema a través de políticas redistributivas. Al poner el énfasis en el dinamismo o la “salud” de unas redes familiares y locales que dependen en definitiva de la “agencia” individual, se termina responsabilizando a las personas de su propia suerte y de la de sus hijos.” ... Mientras, en la otra punta del espectro social, la utilización de las abundantes y beneficiosas redes de privilegio, quedan legitimadas por una nueva conceptualización que las concibe como “activos” y “oportunidades”. La sociedad queda así, una vez más, librada a la lógica de su dinámica de reproducción. La teoría del capital social, acorta el camino hacia la realización de la sociedad ideal por la vía de celebrar la realidad tal cual es, reivindicando su carácter moral y legitimando, con ello, un orden social particularista y desigual. (Marrero, 2006:86).

40 Si bien la autora centra su análisis en el diseño de política social, su análisis permite acercarse teóricamente al ámbito de los mercados de trabajo, motivo del presente estudio.

La autora hace notar la ausencia de una reflexión más profunda sobre los beneficios económicos de estas formas de intercambio social, y su rendimiento diferencial según las distintas clases y grupos sociales. Advierte que “de tanto enfatizar el carácter social de estas relaciones, los autores de la teoría olvidan que están hablando, al fin y al cabo, de capital”. Y enfatiza sobre la legitimación, mediante los postulados de la teoría, de la ausencia de responsabilidad del estado como garante del bienestar social y como proveedor de las “redes de seguridad”. “la teoría deja librada la suerte de los excluidos a sus propias fuerzas. No deja de percibirse una cierta ironía en la pretensión de que la exclusión pueda superarse a través de la utilización de lazos sociales; cuando es, justamente, la falta de lazos sociales lo que define la situación de exclusión.” (Marrero, 2006: 87).

Con base en el análisis de la evolución del concepto de capital social realizada por García-Macías (2013), citada páginas arriba, el autor distingue una fase crítica, transversal a los diferentes momentos del desarrollo del concepto en la literatura. Esa fase crítica -transversal- comprende planteamientos de quienes argumentan en contra de un enfoque teórico específico, como Portes (1998,2000), en relación a Coleman y Putman; las que desde la economía o las ciencias sociales plantean que el término ‘capital’ debería ser abandonado en tal contexto de uso, como Arrow (1999), Solow (1999) o Fisher (2005); y aquellos que plantean que el capital social significa la degradación de la academia sin establecer alternativas, como Ben Fine (2001, 2010). O las recapitulaciones sobre esas críticas realizadas por Sobel (2002); Hynes (2009), o Poder (2011) (citados por García-Macías (2013: 57).

En opinión de Durston (2002), existen críticas constructivas que en realidad han contribuido a enriquecer el discurso fundacional del concepto de capital social. El autor rescata de Portes y Landolt (1996) y Putzel (1997) que el capital social esconde un lado oscuro (*downside*) que puede llevar a la discriminación, la explotación, la corrupción y la dominación por mafias y sistemas autoritarios, a lo que el propio Durston agrega, a la incitación de los conflictos intragrupal. En opinión de estos autores, la idea de capital social es sugerente pero vaga, y no aporta suficientes elementos nuevos para poder considerar que constituye un verdadero marco teórico. Portes y Landolt (1996) sostienen que el capital social, en la forma de redes y de comunidades corporativas, mata la iniciativa individual y según Portes (1998), las normas de solidaridad y de asistencia mutua pueden dar origen a una actitud de aprovechamiento injusto de los esfuerzos de los demás, en que se disipan las oportunidades de acumulación (citados por Durston, 2002). Rescata además de Ostrom (1999) el señalamiento del riesgo de poder de exclusión de un determinado subconjunto de los usuarios sobre otros con respecto al acceso y los derechos de uso de los recursos comunes. “Existe, eso sí, la posibilidad de expandir la identidad del grupo para incorporar a otros sectores que padecen los mismos problemas (Evans, 1996), lo cual trae aparejada la posibilidad de ampliar espacialmente el radio de cooperación (Fox, 1996).” (Durston 2002: 22).⁴¹

Aunque en los análisis del capital social de Coleman, North y Putnam hay referencias a la existencia de facciones y conflictos, sus críticos no han reparado en estos ejemplos del lado oscuro del capital social. Sin embargo, la rivalidad y el faccionalismo asociado al capital social han tenido innumerables consecuencias negativas, incluso la de destruir las instituciones sociales de confianza y cooperación de las cuales surge. (Portes 1998, citado en Durston, 2002: 23). Hay que poner atención en estos

41 Se aclara que si bien Durston incluye las críticas en su análisis, su planteamiento es reivindicador del concepto de capital social.

posibles efectos negativos del capital social, a fin de no caer, según advierte Portes, en la tautología de Putnam, para quien la mera presencia de los resultados positivos esperados es prueba de la existencia del capital social. De hecho, no es posible inferir tal presencia ni de los efectos positivos ni de los negativos. Su presencia hay que buscarla en sus múltiples manifestaciones en las relaciones sociales de confianza, reciprocidad y cooperación, distinguiendo al mismo tiempo este capital social de sus raíces o precursores, y también de sus consecuencias o efectos. (Portes, citado por Durston 2002: 24).

3.3 Redes, organización y gestión de la fuerza de trabajo

La estructura social se reproduce en el alcance de las redes sociales para la obtención de empleo en el mercado laboral y en las formas de organización y gestión del trabajo por parte de las empresas. Las redes sociales juegan un papel importante en la organización laboral de las empresas agilizando la transmisión de información y aportando elementos de confianza y compromiso ((Braverman 1983; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Martín, 1999; Ritzer; 1996; Sivini, 2000; Gutiérrez 2010; Gintis, 1998; Edwards, Reich y Gordon, 1975; Brunet y Morell, 1998; Villa, 1990; Miguélez y Prieto, 1999; Martínez, 2001). Facilitan la transmisión de los principios disciplinarios de la empresa, lo cual se logra mediante la “ética del trabajo” y la “cultura laboral” (Martín, 1999).

“Las experiencias laborales y las formas de contratación se han diversificado de tal manera que las dicotomías clásicas de capital y trabajo y de trabajador y empleado resultan demasiado simplificadoras. En un mismo centro de trabajo, los empleados de convenio suelen ser una minoría frente a los de fuera de convenio, los subcontratados, los autónomos y los precarios de todo tipo. Están surgiendo masivamente nuevas formas de empleo (por ejemplo, los *call centers*, el teletrabajo, las Empresas de Trabajo Temporal, las consultorías y el autoempleo) y de subempleo (trabajo voluntario, tercer sector) no cubiertas por las instituciones y los conceptos tradicionales de las relaciones laborales. La masiva y desigual incorporación de inmigrantes y mujeres al empleo añade otra dimensión compleja a un mundo laboral en plena diferenciación.” (Köhler y Martín, 2009: 61).

Ese planteamiento se complementa con el trabajo de Alós-Moner (2008)⁴², sobre el caso del mercado de trabajo de España, en el cual analiza los cambios en los modelos organizativos y de gestión de las empresas, donde cobran presencia procesos de externalización de actividades (Alós-Moner cita a Recio, 2002) y el trato diferenciado entre trabajadores. La segmentación del mercado de trabajo adquiere mayor consistencia, por una parte, debido a que en la misma confluyen situaciones personales, familiares y sociales de los trabajadores; y por otra, en cuanto da pie a la formación de intereses, valores, expectativas, actitudes y comportamientos diferenciados entre unos y otros colectivos laborales. La segmentación laboral explica que en las relaciones sociales de empleo adquieran un mayor espacio las relaciones individuales y sobre todo la acción microcorporativa. (Alós-Moner, 2008: 124). Se trata de pequeños grupos de trabajadores afines en condiciones laborales, cierta capacidad de negociación, estatus y subcultura que bien podrían ser identificados

42 Esta contribución versa sobre segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales, no obstante que el análisis no explica directamente el papel de las redes sociales en la organización y gestión laboral, aporta importantes elementos que de manera implícita permiten reflexionar acerca del tema.

como una red social.⁴³ En consecuencia, mientras unos trabajadores se benefician de la individualización gracias a un elevado poder de negociación, quienes no cuentan con ese poder, son sometidos a la decisión empresarial.

Las segmentaciones de los mercados de trabajo generan, diferencias entre segmentos laborales al mismo tiempo que proximidades y homogeneidades internas de grupo. Con ello surgen conflictos entre trabajadores, en algunos casos entre trabajadores de la empresa subcontratada y los de la empresa que subcontrata, en otros entre colectivos de una misma empresa. (Alós-Moner, 2008: 136). Ese contexto, de una realidad que también ha sido estudiada en la perspectiva de redes sociales, sus planteamientos aportan elementos para respaldar una de las hipótesis planteadas en esta investigación acerca de la relación entre la segmentación, redes sociales y homofilia.

Por su parte Ritzer (1996) destaca cinco grandes temas en el proceso de control que habiéndolos identificado en la industria de comida rápida como McDonaldisación, se identifica en toda la economía. Estos son: eficiencia, calculabilidad, predictibilidad, aumentar el control, y la sustitución del hombre por la tecnología no humana.

En diversas aportaciones a las teorías de redes sociales es posible identificar la atención sobre la organización y gestión de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, desde los términos en que se maneja la información para la selección y contratación, Rees (1966) postula que “el problema que enfrenta el empleador no es ponerse en contacto con el mayor número de solicitantes potenciales, sino encontrar unos pocos que prometan lo suficiente para merecer la pena de invertir en investigar a fondo para poder definir normas de contratación”. De aquí la importancia de las redes informales de información que en algunos casos se traducen en bonificaciones para quien recomienda o en contrataciones de sus recomendados. Esta línea de análisis lleva a reflexionar sobre la primera hipótesis de este estudio donde se relacionan las redes sociales con el proceso de reclutamiento de la fuerza de trabajo.

Como se mencionó en apartados previos la intermediación que aportan las redes sociales en el mercado laboral facilita la interacción entre los actores sociales y la estructura social, reportando ventajas en términos de la transmisión de información entre los actores interconectados y compensaciones o estímulos para quienes participan como mediadores (Burt, 2004). Por lo visto, ese constituye un mecanismo usual de gestión de la fuerza de trabajo donde intervienen las redes sociales.

Según Rieucan (2008), los empleadores cuentan con un conjunto más amplio y más flexible de opciones para gestionar el abastecimiento de mano de obra gracias a las redes sociales. En el caso del

43 De acuerdo con Alós-Moner, se entiende por comportamientos microcorporativos los de colectivos que actúan en función exclusiva de sus propios intereses y expectativas, siendo indiferentes a las consecuencias que sus acciones puedan deparar hacia terceros. Este tipo de acción colectiva suele ser más habitual entre trabajadores que fácilmente se identifican como grupo por sus situaciones de empleo y que disponen de un poder de negociación diferenciado, habitualmente más elevado en términos comparativos. A menudo se trata de segmentos laborales que en alguna medida se convierten en grupos de afinidad: por su proximidad en cuanto a condiciones de empleo, prácticas y rutinas laborales, se identifican y comparten valores, significados e imaginarios, lenguaje y subcultura, formas de entender y situarse en el empleo. En definitiva, creencias, simbología, actitudes y comportamientos se convierten en normas de referencia. Todo ello contribuye a fomentar una distinción de status con la cual se jerarquizan y se establecen límites entre unos y otros oficios, al mismo tiempo que con ello se controla el acceso a dicho mercado (Alós-Moner, 2008: 135).

mercado laboral español, a diferencia de otros países europeos, se complementan las estrategias formales y los mecanismos informales -redes sociales (Alcaide, 1996). Definen las normas de contratación formalmente, con el fin de reducir el número de candidatos a proporciones manejables⁴⁴, en función del rendimiento que se espera, aunque para la selección recurren a las redes sociales. “Los criterios a menudo se derivan de la experiencia colectiva y los prejuicios de la dirección de la empresa. Cuando se utilizan requisitos como género o edad, el proceso de selección se puede considerar como discriminatorio” (Doeringer y Piore, 1971; citados por Rieucan, 2008). De aquí resulta que los diferentes canales de reclutamiento y selección desempeñan un papel importante en la segmentación del mercado laboral. Las ofertas de empleo y los lazos fuertes tienen dos segmentos diferentes del mercado de trabajo español, ofreciendo diferentes tipos de información sobre las empresas y los demandantes de empleo, respectivamente. Véase también Montgomery (1991), sobre las diferencias de salario cuando se ingresa al trabajo vía red o a través del mercado).

Acerca del control social, como vía de acercamiento a las estrategias informales de control del empleo en espacios rurales, se recurre al planteamiento de Durston sobre desarrollo rural, quien sostiene que en una comunidad existen normas, prácticas y sanciones que rodean a sus miembros y sobre la presión de la misma comunidad a que sean compartidos -donados- los bienes que se lleguen a acumular -en términos de capital social y financiero también.

“En efecto, en el corto plazo, el donante cosecha la satisfacción emocional de ser aceptado por el grupo y de incrementar su prestigio social. En el largo plazo, aumenta su crédito, dentro de la red de sus contactos personales y de la comunidad, en lo referente a reciprocidad y disposición a cooperar [en el trabajo]. Por otra parte, como indica Portes (1998), las mismas instituciones que incentivan al gasto solidario cumplen también funciones de control social que previenen el aprovechamiento injusto”⁴⁵ (Durston 2002; 23).

Desde la perspectiva de la oferta de trabajo, en el contexto de las redes sociales, existen situaciones en las que la contratación se facilita por la existencia de lo que Chauvac (2013) identifica como lazos implicados. Se trata de vínculos más o menos involucrados entre personas del mismo ámbito laboral o con quienes se comparten relaciones en ese momento de la búsqueda. Supone la activación de los lazos existentes por parte del intermediario (informante, facilitador de contactos, por ejemplo), sin que necesariamente desempeñe un papel clave en la contratación. En el ámbito de las teorías de redes, el concepto de lazos involucrados de Chauvac, acepta gradación de intensidad, en ese sentido escapa al determinismo de ser lazo fuerte o débil; implica cierta proximidad, dimensión afectiva, compartir ámbitos comunes (Cruz y Verd, 2013; citados en Alonso, 2014).

Otra situación corresponde a cuando la contratación se complica y se supone que las relaciones en cuestión son un obstáculo para la contratación en la medida en que –sobre todo en un entorno local donde todos están vinculados- todos son conscientes del motivo de la terminación de trabajo anterior o del comportamiento del candidato potencial. En este caso la situación se explica por la existencia de lazos negativos (Chauvac, 2014).

Para Chauvac (2013), la contratación consiste en una relación económica empotrada en un conjunto de relaciones sociales, pero soportada por diferentes intermediarios, sobre todo cuando los buscadores de trabajo no quieren o no pueden encontrarla. Se trata de un proceso de tres fases: la difusión de la información de la oferta de trabajo, el

44 Tanto en términos de costos como operativos e institucionales o jurídicos.

45 Aunque esto último parece ser menos efectivo, sobre todo en situaciones de escasez de empleo.

ajuste del contacto entre los individuos implicados y la contratación final. Estos contactos intermediarios raramente participan en la última fase, pero son esenciales para transmitir la información, traducir y adaptar las posiciones de ambos nodos de cada extremidad de la cadena, es decir futuro ocupado y empleador (Chauvac, 2013, en Alonso 2014).

3.4 Redes, homofilia y gestión de la fuerza de trabajo

La referencia clásica en la literatura sociológica para el análisis de la homofilia parece estar en los estudios de Lazarsfeld y Merton (1954) sobre el proceso de la amistad en Hilltown y Crafttown, dos localidades de Estados Unidos. El uso del término “homofilia” fue adoptado por los investigadores de redes y vinculados a estudios antropológicos clásicos sobre homogamia (homofilia en la formación del matrimonio), a menudo con la expresión proverbial “las aves del mismo plumaje vuelan juntas” (McPherson, Smith-Lovin y Cook, 2001). Actualmente prevalece la vigencia de su aportación derivada de la teoría de la influencia entre la *distinción social* y las ideas sociales de *selección*, por la asociación de la noción de homofilia de estatus, a la de segregación relacional (Lazerfel y Merton, 1954; citados en Cruz, 2013: 26).

En este apartado se abordan particularmente algunas investigaciones que han dado cuenta de una exhaustiva revisión sobre el concepto de homofilia en la perspectiva del análisis relacional, destacando como eje analítico la interacción social y que plantean o permiten relacionar el fenómeno con la gestión de la fuerza de trabajo. Los referentes principales son Lozares y Verd (2011), en su estudio sobre homofilia y cohesión social; Cruz (2013), sobre homofilia como un indicador de segregación de un colectivo, como indicativa de la marginalidad y la exclusión; Cruz y Verd (2013), en su análisis sobre la dimensión social de los lazos de una red; Alonso A. (2014), al investigar la alternativa de los lazos implicados de Chauvac (2013) para analizar el acceso al empleo. El análisis aplicado de Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin (2014) sobre homofilia y distancia social con base en indicadores sociodemográficos, la homofilia como reflejo del orden social; de Rieucan (2008), acerca de segmentación del mercado laboral, homofilia y la tendencia a la segregación de redes ‘malas’; homofilia y patrones de segregación (Jackson, 2014; Jackson *et al*, 2015), entre otras aportaciones

El factor común en las diferentes definiciones de homofilia es su vinculación a la estructura social, a procesos de segregación social e institucional, desigualdad económica y fronteras simbólicas (Mc Pherson, *et al*, 2001; Yuan y Gay, 2006; Lozares y Verd, 2011; Cruz y Verd, 2013; Santamaría, 2012; Christakis y Fowler, 2010; Prell, 2012; Kadushin, 2012), así como el establecimiento de normas comunes (Burt, 1992).

El concepto de homofilia se refiere al fenómeno sociológico en que las personas tienden a interactuar con mayor frecuencia con otros con quienes comparten una o más características o atributos (edad, lugar de origen, nivel educativo, género, ocupación, parentesco, estatus social, etc.) y suelen compartir prácticas, hábitos, y opiniones o conocimientos mutuos. Este concepto es central en la comprensión de la medida en que los atributos sociodemográficos más relevantes en la estratificación social identifican además a grupos o colectivos con pautas relacionales comunes⁴⁶ (Lozares y Verd,

46 La mayor probabilidad de tales actividades o concordancias con los no similares o no equivalentes sería la Heterofilia (McPherson, Smith-Lovin y Cook, 2001, citados por Lozares y Verd, 2011).

2011). La homofilia da cuenta de las relaciones ‘dentro de’ y ‘entre grupos’” (Cruz, 2013), al interaccionar del ‘nosotros’ que da lugar a la formación de grupos o categorías y sus atributos diferenciadores con respecto a otros grupos (Lozares y Verd, 2011) y por lo tanto no excluye la diferenciación social.

Partiendo de la perspectiva del interaccionismo estructural Cruz (2013) compara la posición estructural de los contactos homofílicos y heterofílicos para identificar las pautas de segregación de las relaciones dentro de las redes personales. De acuerdo con sus planteamientos, la *homofilia* se puede asemejar a la *segregación relacional* asociada a atributos socio-relacionales como sexo, edad, ocupación, por ejemplo, en tanto que la *segregación social* se define como *marginación* y se asocia a criterios étnicos, culturales, raza, origen geográfico, lengua, religión. La segregación puede responder a procesos muy diferentes en función de sus causas (voluntarias, involuntarias, por obstáculos sistémicos, etc.) que finalmente expresa la idea de separación jerárquica, basada en ejercicio de poder que ejerce un grupo sobre otro ya sea mediante leyes, mercado, costumbres o sanción consuetudinaria (Freeman, 1978; Brun y Chauviré 1983; Massey, 2000; citados por Cruz, 2013: 27). Menciona además que el término de homofilia ha sido abordado por diversos autores en la corriente de análisis de redes sociales⁴⁷ y se refiere a la separación de colectivos, con base en un atributo común -demográficos- y no sobre características individuales, como correspondería a la marginación o exclusión.

Ante la posible tautología homofilia-atributos-interacciones endógenas que confiere a la homofilia una cualidad auto-reproductiva y evita concebirla como un proceso relacionado con la dinámica de la estructura social, Lozares y Verd (2011), ofrecen una explicación alternativa del fenómeno sociológico y advierten que...

son las interacciones que hacen similares o diferentes a los individuos y así se generan los atributos y la estructura.[...] Es claro que características similares socio-demográficas tienden a formar o tener pautas homogéneas en sus relaciones –o en su caso las correspondientes a la heterofilia o los *bridging o linking*- pero el problema consiste en saber qué función tienen las interacciones como agencia social, pues son de por sí dinámicas creando además estructura como *Bonding* o Cohesión social. [...] En visión y pertinencia sociológica, y desde luego evolucionaria, lo primero son las relaciones-interacciones que, a su vez, generan las categorías. El proceso implícito a la Cohesión Social es la real caja negra pues en su desarrollo se generan los *Bonding* como resultados y a partir de ahí las estructura y los atributos” (Lozares y Verd 2011).⁴⁸

Comprender y dar cuenta de la diferenciación social a partir de los atributos que definen el estatus de las personas (ocupación, grupo étnico, sexo, por ejemplo) en los mercados de trabajo a estudiar y sus

47 Por ejemplo, Freeman, 1978 para el desarrollo teórico metodológico; Fershtman, 1997; Baerveldt et al, 2004; Henry et al, 2010 para algunas aplicaciones prácticas; Blau, 1962, 1997 con su teoría de estructuración de asociaciones sociales, identificando heterogeneidad y desigualdad como dos formas genéricas de desigualdad; sobre homofilia y segregación social Shrum et al, 1988; McPherson et al, 2001; Moody, 2001; Ibarra, 1992; Thomas, 2009; Mele, 2010; citados por Cruz, (2013). Adicionalmente Rogers (2003); Easley y Kleinberg, 2010); o Araya (2010); o Bidart, et al (2011), para quienes la homofilia es definida como forma de ‘segregación suave’, no impuesta mediante legislación ni prerrogativas explícitas, sino articulada a partir del juego de acciones ‘libres’, como la elección de las propias amistades.

48 La Cohesión social se define por la composición o conjugación de un contenido sustantivo –por ejemplo, apoyo mutuo, confianza o información- y de una configuración reticular que produce una estructura relacional entre individuos y/o grupos de un colectivo; su estructura e intensidad viene dada por la frecuencia, densidad y articulación de dichas relaciones (Doreian y Fararo 1998; Granovetter 1973, citados por Lozares y Verd, 2011).

correspondientes interacciones-relaciones, implica entonces considerar el recurso teórico de la complementariedad entre homofilia y cohesión social como parte de un fenómeno más amplio.

En cuanto a la medición de la homofilia, entendida sólo en su contenido clásico atributivo, sólo es cuestión de poner en parangón y analizar características de los individuos entre sí; es decir, hacer corresponder o asociar determinados atributos de los individuos con variables que expresen prácticas, hábitos, sentimientos, confianza, gustos, etc. (Lozares y Verd, 2011).

En la perspectiva del capital social, García-Macías (2013) plantea, “la homofilia no sólo unifica la red, sino que por otra parte también la divide (Yaun y Gay, 2006), uno de los riesgos del capital social bonding es el asociado de exclusión (Adler y Kwon; 2002)” (citados por García-Macías, 2013: 69). Un planteamiento adicional en esa línea de reflexión es la afirmación de Smith (2005) acerca de que las estructuras de redes de referencia para el trabajo, pueden facilitar o inhibir la cooperación entre aquellos que comparten relaciones de la red. Esto respondería a las características sociales, a la capacidad de agencia de los miembros de la red en cuestión.

Desde una perspectiva neoclásica, en su análisis sobre redes y ambientes económicos, Jackson (2014) señala la relación entre homofilia y patrones de segregación. Con base en el análisis de regresión sobre el microfinanciamiento en la India, establece que, la homofilia ayuda a "incubar" el proceso de contagio o de difusión, lo que le permite ganar espera, y, a continuación, una vez que se vuelve lo suficientemente frecuente en uno de los grupos, se puede propagar más ampliamente en la sociedad.⁴⁹ En ese caso encuentra que las implicaciones de homofilia llegan mucho más allá de los procesos básicos de difusión.

En cuanto a los patrones de segregación y homofilia (Jackson, 2014; Jackson *et al*, 2015) sostienen que dichos patrones, permiten soportar múltiples convenciones en una sociedad y pueden ser un factor importante en la comprensión sostenida de diferencias en el empleo y el nivel de instrucción en todos los grupos. Señalan además que la homofilia genera efectos compensatorios sobre los procesos de difusión, provoca incrementar la densidad al interior del grupo, pero ralentiza los diferenciales más amplios. Esto, según los autores, tiene importantes implicaciones políticas, debido a la dependencia de comportamientos entre personas vinculadas, por ejemplo, sobre la decisión de participación o no en la fuerza de trabajo.⁵⁰ Sostienen que la desigualdad es el resultado de patrones de segregación en la relación -explicados como patrones de correlación- donde interviene el ‘capital humano’. La segregación en esa lógica, puede ocurrir debido a las ‘decisiones de las personas’ involucradas y/o por las fuerzas que afectan a las formas en que encuentran y tienen la oportunidad de interactuar. Por otra parte, sostienen que en el mercado de trabajo la homofilia genera aislamiento de los trabajadores minoritarios del grupo mayoritario y reduce sus posibilidades de encontrar trabajo. (Jackson, 2014; Jackson, Rogers y Zenou; 2015)

49 “La difusión y procesos de aprendizaje en redes con homofilia sugieren medidas particulares de segregación (Morris 2000; Golub y Jackson 2012), y los efectos pueden depender de la heterogeneidad de la población (Dandekar, Goel y Lee 2013; Jadbabaie, Molavi, y Tahbaz-Salehi 2013), y la estructura de la interacción (Reluga 2009; Galeotti y Rogers 2013; Jackson y López-Pintado 2013)” (Jackson 2014).

50 Jackson encuentra fuertes correlaciones en la toma de decisiones entre pares homófilos en cuanto a origen étnico, edad, sexo, religión y otras características sobre las ‘decisiones de adquisición de capital humano’ y de participar en la fuerza de trabajo, más allá de lo que se predijo para otros canales, como la influencia de los padres, de la inversión, la discriminación y similares (véase Jackson, 2014).

Desde su enfoque estructural funcionalista Blau planteó la integración de la sociedad, concebida como espacio multidimensional de posiciones, a partir de la existencia de segmentos diferentes de los que resultan asociaciones de personas que interactúan por grupos y estratos de afinidad. Argumenta que las relaciones intragrupos -que suponen la homofilia- amenazan con fragmentar la sociedad en la medida que no se integren los diferentes segmentos entre sí. La correlación entre los parámetros -estructurales- que comprenden los atributos característicos de un grupo observado, indican las diferencias de estatus entre los grupos. “El grado en que los parámetros se cruzan, alternativamente consolida diferencias en las posiciones sociales a través de sus fuertes correlaciones, refleja las condiciones estructurales más importantes en una sociedad, tienen consecuencias importantes para el conflicto (Coleman, 1957) y para la integración social” (Blau, 1977). Es decir, ese enfoque supone que a mayor correlación entre parámetros de diferenciación entre grupos, mayor homofilia y su efecto se traslada a nivel macrosocial.⁵¹

Algunas de las reflexiones sobre homofilia y distancia social en perspectiva demográfica han sido planteadas por Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin (2014) en su estudio para Estados Unidos para las últimas décadas. Con base en la estimación de modelos multidimensionales aseveran que las bases de la homofilia son estables y no espurias; están organizadas por estructuras institucionales y no cambian rápidamente. Tales cambios están ligados en la forma cambiante de múltiples distribuciones, la de la misma dimensión demográfica, así como la distribución de otros factores como ingresos o residencia geográfica, entre y dentro de las categorías demográficas.

Los cambios se explican por mayor heterogeneidad demográfica y mayor segregación institucional, desigualdad económica y fronteras simbólicas. Pero suponen una tendencia de los actores sociales similares a ser socialmente conectados. Aplican el término de homofilia absoluta, señalando que ésta responde directamente a la estructura de oportunidades creada por la composición de la población - en términos de las variables sexo, raza/etnia, religión, edad y educación- pero que el ritmo de la *segregación residencial y ocupacional* puede limitar los cambios de relevancia demográfica. Del mismo modo, que la relevancia de las dimensiones sociales puede concentrarse en ciertas partes del espacio social que hacen que sea difícil de ver en los análisis más globales. Los resultados de todo esto son marcadas diferencias entre las medidas causales de la homofilia, asumiendo que la homofilia refleja simultáneamente y reproduce el orden social, que ha sido y seguirá siendo una base sólida sobre la cual construir teorías sociológicas (Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin, 2014)

En otra vertiente, Cruz y Verd (2013) en sus resultados de la revisión de análisis empíricos de estudios sobre la fuerza de los lazos, aportan elementos para sistematizar la amplia gama de propuestas en esa línea y sobre la homofilia. En sus conclusiones plantean acerca de la homofilia que si los contactos íntimos son igual de homófilos que los nada próximos, se puede decir que la homofilia afecta a las relaciones de los individuos, independientemente de sus preferencias y por lo tanto de sus elecciones. Ese constituye un argumento a favor de la perspectiva estructural del debate sobre el origen de la homofilia en las relaciones, diferente a lo que se constata en la literatura. Asimismo, que la

51 Acerca de la correspondencia de las relaciones intragrupos con la estructura macrosocial plantea que la integración de la sociedad se conceptualiza descansando en las asociaciones sociales reales entre las personas. Aunque se supone que las asociaciones sociales son menos extensas entre las personas en diferentes posiciones sociales, segmentos, grupos o estratos jerárquicos que entre los de las mismas, las altas tasas de las asociaciones entre los diferentes grupos y estratos jerárquicos son el criterio de integración macrosocial (Blau, 1997; 32).

operativización de la homofilia sobre una característica tan genérica como la categoría socio-profesional como lo plantea Lin (2001)⁵², no permite hablar realmente de una dimensión afectiva de las relaciones, por lo que...

... “no sería erróneo suponer que se prefieran personas similares para relaciones próximas, pero si lo sería pensar que la selección se da en base a una categoría genérica como el estatus socio-laboral. La homofilia por categoría socio-profesional, responde más a los efectos contextuales que a las motivaciones de los agentes, como sugiere Lin (2001)” (Cruz y Verd, 2013: 170).

Se destaca aquí una de las críticas que se han hecho a Granovetter por el vínculo que establece entre la existencia de puentes en una red social y la ventaja que supone el uso instrumental de la información que por ellos circula. Mencionan que “se ha planteado que los contactos del mundo laboral, que son los que pueden tener informaciones más relevantes para el acceso al empleo, tienden a ser relaciones más débiles que las familiares y las de amistad. Por lo tanto, habría una relación espuria entre la fuerza del vínculo y el acceso al empleo” (Forsé, 1997, citado por Cruz y Verd, 2013:153).

Finalmente, “los conceptos sociológicos no reflejan necesariamente a entidades sociales en las que existen interacciones y relaciones de interdependencia, por lo que es necesario identificar grupos con conexiones reales y no sólo categorías sociológicas” (Cruz, 2013: 18). Por lo tanto, será necesario construir un modelo de análisis que procure coherencia no sólo entre el conjunto de las teorías planteadas, sino que respondan a la realidad en estudio.

Tales elementos deberán ser adecuados para establecer los puentes conceptuales entre las redes sociales el reclutamiento y selección de fuerza de trabajo, la segmentación de los mercados de trabajo, la identificación de perfiles y de grupos de trabajadores que podrían estar operando en red en los mercados de trabajo.

[Volver al índice](#)

52 Cruz y Verd incluyen en la dimensión social de la fuerza de los lazos los planteamientos de Lin (2001) acerca de que los lazos fuertes conectan a gente socialmente homogénea, y los débiles a gente socialmente heterogénea. Señalan además que a diferencia de lo que cabría esperar bajo los supuestos de Lin (2001) no se observa una pauta clara de diferencia a los contactos expresivamente débiles y a los fuertes en lo que a homofilia se refiere.

BLOQUE II. MODELO DE ANÁLISIS Y METODOLOGÍA

En este bloque ~~de la tesis~~ se expone la estructura de la tesis a nivel conceptual y metodológico, explicando sus componentes. En el capítulo 4, se dan a conocer el objeto de investigación, el modelo de análisis y las hipótesis. En una primera parte se resume el marco conceptual para el estudio del papel de las redes sociales en el reclutamiento de fuerza de trabajo para los mercados de trabajo rurales segmentados en el Sur de Nayarit. Se presentan los conceptos básicos que definen el objeto de análisis y se analizan los vínculos entre ellos mediante los supuestos, orientados a dar respuesta a las hipótesis de investigación. Posteriormente, en la segunda parte, siguiendo como hilo conductor las propias hipótesis del estudio, se identifican para cada una ellas primeramente los conceptos generales contenidos en su planteamiento. Posteriormente se establecen las relaciones entre conceptos y categorías que para este estudio se consideran adecuados, que constituyen el marco teórico propiamente dicho, así como referentes históricos resultantes de la explicación de tales conceptos en otros estudios relacionados con el tema de la tesis.

A continuación, en el capítulo 5, se abordan el diseño de la investigación y la metodología de la tesis, ofreciendo argumentos acerca de los estudios multimétodos y los estudios de caso, sobre los que se sustenta el diseño de la tesis. Se explica la definición y el diseño de la tesis como un estudio multimétodo correspondiente a una estrategia de estudio de casos múltiple, secuencial, con una primera fase de acercamiento cualitativa y una segunda fase combinando de manera simultánea cualitativa y cuantitativa.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 4. OBJETO, MODELO DE ANÁLISIS E HIPÓTESIS

4.1 Modelo de análisis

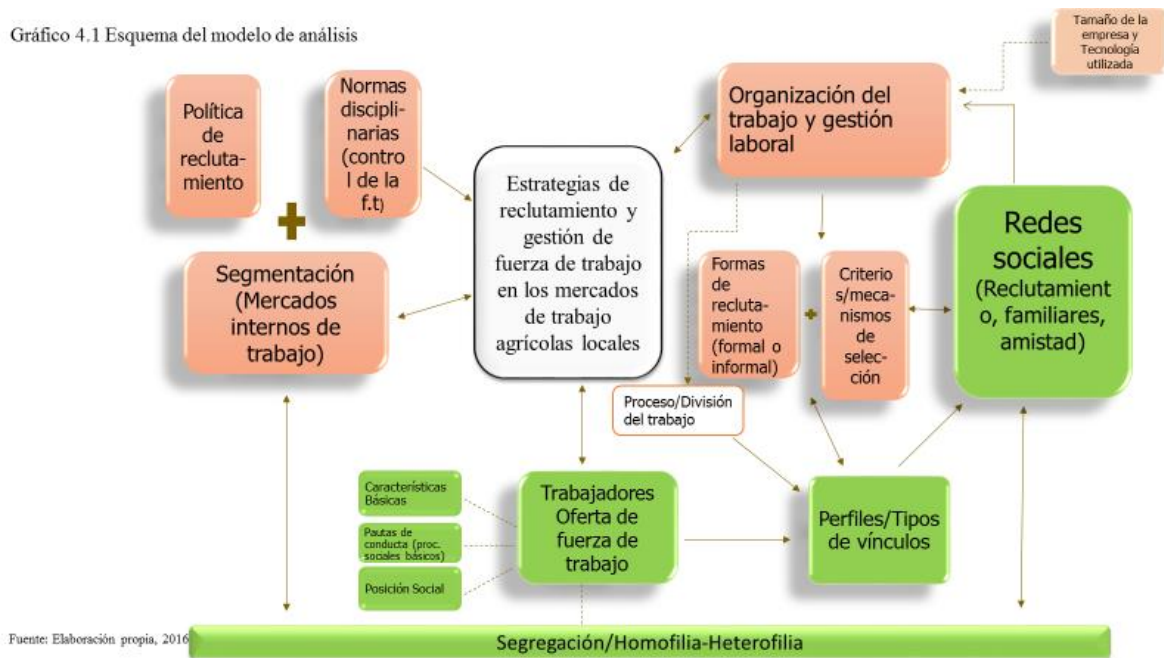
En este apartado se expone de manera resumida el modelo conceptual sobre el que se construye el objeto de estudio de la tesis. Mediante una representación gráfica y argumentativa, se establecen las relaciones fundamentales que delimitan la visión que se propone de para analizar el papel de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas en el Sur de Nayarit, México.

Se trata de establecer las relaciones fundamentales entre los conceptos generales y la visión de la autora acerca de la manera de abordar el estudio de las redes sociales en los mercados de trabajo rurales locales. Para ello, es necesario integrar de manera lógica, sistémica y jerárquica, los conceptos que servirán de puente para abordar el problema de investigación.

El siguiente gráfico nos proporciona una forma de visualización del problema de investigación, distinguiendo entre los factores de oferta y demanda de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. El lugar central que ocupan en esta

explicación las estrategias de reclutamiento responde a que conceptualmente constituye el factor que vincula la oferta y demanda en los mercados de trabajo en estudio. Se supone que las redes sociales son el medio para llevar a cabo ese proceso en tanto que la segmentación, como expresión de las políticas de reclutamiento diferenciadoras y las normas disciplinarias de la empresa para llevar a cabo la producción, aportan el contexto donde se establecen dichas relaciones.

Gráfico 4.1 Esquema del modelo de análisis



Fuente: Elaboración propia, 2016

Siendo el papel de las redes sociales en la estructura de los mercados de trabajo agrícolas del Sur de Nayarit el tema a tratar, el objeto central de su explicación en este modelo lo constituyen las estrategias de reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo. Se consideró aquí que las redes sociales podrían operar como factores de intermediación tendientes a reducir costos de gestión de la

fuerza de trabajo –reclutamiento y organización- y a incrementar la productividad y el control de los trabajadores por parte de las empresas; estos canales relacionales podrían constituir un punto de partida y elemento que aporta contenido y forma a las relaciones sociales de trabajo en los mercados de trabajo rurales locales. Sin embargo, se supuso que las formas específicas que se adoptan podrían variar según el tipo de las empresas y aportar elementos al ambiente de diferenciación social en el medio rural.

Las relaciones que se establecen entre los conceptos que incluye este modelo de análisis parten de los siguientes supuestos básicos:

El estudio aborda mercados locales rurales segmentados, donde se considera que el carácter local imprime rasgos económicos, sociales y culturales a la dinámica del mercado laboral específico. En ese contexto, se supone que las relaciones personales familiares o de amistad, pueden representar un factor importante en las estrategias de las empresas, en la medida que faciliten el reclutamiento de la fuerza de trabajo.

Se consideró además el supuesto de que además del tamaño, el tipo de tecnología utilizada y la forma de organización técnica del trabajo en cada caso, imprimen características específicas al proceso de reclutamiento de cada empresa y sus implicaciones en términos de inequidad y jerarquización en los mercados locales. Así se supone que las pequeñas y medianas empresas tienden a recurrir a los mecanismos informales de reclutamiento, en tanto que las grandes empresas optan predominantemente por vías formales de reclutamiento y selección.

Otro aspecto relevante consiste en suponer que los procesos sociales básicos (relaciones sociales de género, generacionales, de etnia, etc.) influyen en la dinámica de las redes sociales en los mercados laborales rurales locales. En esa línea de reflexión, se plantea que los fenómenos de homofilia o heterofilia que se desprenden de la dinámica de las redes sociales, en el contexto de los mercados de trabajo segmentados seleccionados, se traducen en situaciones de segregación laboral y social.

Adicionalmente, las principales relaciones contenidas en el modelo se pueden ordenar desde la perspectiva de la oferta o de la demanda de trabajo. Desde el lado de la *demanda de fuerza de trabajo*, con base en el tamaño de la empresa y de la organización técnica del *proceso de trabajo* prevaleciente, se diseñan y ponen en práctica las *estrategias de reclutamiento y selección de fuerza de trabajo*. Hipotéticamente éstas se relacionan con la estrategia de segmentación del mercado laboral de la empresa, la que a su vez responde, en parte a las *políticas de reclutamiento* y a las *normas disciplinarias* de la empresa para que los trabajadores se vinculen con su dinámica de trabajo.

En esta lógica, la racionalidad de los empleadores para el uso de la fuerza de trabajo -lograr la mayor productividad y rendimientos al menor costo posible- se basaría, por una parte, en criterios de diferenciación, establecimiento de jerarquías y de control, expresadas en la *segmentación del mercado laboral*, en definir diferentes posibilidades y condiciones de acceso a los puestos de trabajo, diferentes mecanismos de control en asignación y niveles salariales. Por otra parte, es posible que tal racionalidad empresarial se instrumente a través de las normas disciplinarias que explícita o

implícitamente tienden a reflejar el discurso de dominación por parte de las empresas en la dirección del proceso productivo.

Por el lado de la *oferta de trabajo* se considera que su análisis se puede realizar mediante la observación a los trabajadores y trabajadoras, de quienes habrá que tomar en cuenta, las características que los identifican o diferencian entre sí a nivel socio-demográfico, sus rasgos de conducta en términos de los *procesos sociales básicos*. Esto bajo el supuesto de que los procesos sociales básicos podrían recoger rasgos tales como las manifestaciones de relaciones de género, generacionales, de etnicidad, entre otras, al mismo tiempo que permitirían identificar el estatus social de los grupos. Se supone por tanto que estos procesos dan forma y contenido, a las relaciones sociales prevalecientes en cada espacio local. Este elemento, aunque se toma como factor de apoyo en la explicación, es muy importante pues permite comprender las expresiones de los trabajadores como grupo.

Aproximaciones provisionales al objeto de estudio permitieron suponer que estos factores influyen de alguna manera en el proceso de reclutamiento al ser utilizadas por los empleadores como motivo de diferenciación en el mercado laboral, en la segmentación de su mercado laboral. Por otra parte, podrían estar influyendo en la definición de los términos en que se presentan los trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral con un determinado *perfil laboral* que a nivel interno de la oferta podría estar definiendo la posición y el tipo de relaciones que devienen de la estructura social. Sin embargo, se supone que no es sólo su perfil individual lo que define su posición en el mercado de trabajo sino la manera en que establecen sus relaciones.

Adicionalmente, se contempló el posible vínculo del reclutamiento con la demanda de trabajo que corresponde con las formas de *organización del trabajo* y *gestión laboral* de la empresa en cuestión, las que a su vez se ven reflejadas por una parte en la *división técnica del trabajo* y en las *formas específicas de reclutamiento y criterios de selección* que define la empresa. En este caso se considera importante tomar en cuenta los procesos de trabajo, el tipo de tecnología y el tamaño de las empresas que imprimen rasgos específicos a cada caso.

Es en este ámbito donde juegan un papel clave las *redes sociales de trabajadores*, las que surgiendo de vínculos sociales de familia o amistad en busca de empleo, se supone que operan, en este caso, en el mercado laboral, como elemento mediador entre oferta y demanda de trabajo. Además, se presume que las redes sociales podrían operar como un canal de transmisión de las normas disciplinarias de la empresa para llevar a cabo el proceso de trabajo, a través de la influencia de las relaciones familiares y de amistad y del compromiso que se genera al canalizar a los trabajadores a la empresa.

Finalmente, este modelo conceptual supone una noción que integra de manera transversal el proceso de reclutamiento y selección de fuerza de trabajo en los mercados de trabajo rurales locales. Se trata de los fenómenos de *cohesión social* y *homofilia* o *heterofilia* vinculados a las redes de jornaleros, las que pudiendo ser utilizadas por los empleadores en los procesos de reclutamiento y selección, posiblemente fortalecen la segmentación, lo que a su vez podría estar reproduciendo y profundizando la *segregación social y laboral*, manifiesta en mayor diferenciación y jerarquización laboral y social en los mercados de trabajo. De esta manera, se podría encontrar una explicación a la situación de

segregación y precariedad que caracteriza los mercados de trabajo rurales locales, esclareciendo lo que hipotéticamente se plantea como “*paradoja de la homofilia*”.

4.2 Hipótesis

El desarrollo de este apartado se orienta a dar respuesta a nivel teórico a las preguntas de investigación mediante la formulación de tres hipótesis de trabajo, analizadas con base en la literatura referida en los capítulos precedentes. Esta elaboración consiste en delimitar las dimensiones teóricas del objeto de estudio y elaborar los argumentos teóricos específicos para la presente investigación, partiendo del conjunto de propuestas teóricas analizadas previamente. De los resultados de ese ejercicio, en los siguientes apartados se exponen las hipótesis y se rescatan los conceptos relacionados con cada una de las mismas, de lo que se derivó a su vez, se puede decir, el marco teórico específico de la tesis, con el que se abordó posteriormente el análisis de la información generada en el acercamiento a los actores sociales.

4.2.1 Primera hipótesis

¿Cómo se manifiestan los efectos de las redes sociales en la estructura de los mercados de trabajo en estudio?

Hipótesis 1: Las redes sociales parecen representar un mecanismo de reclutamiento de fuerza de trabajo que permite a la empresa asegurarse de contratar personas con características básicas, actitudinales y perfiles sociales específicos. Al ser éstas una fuente para abastecer el mercado de trabajo externo de las empresas, agilizan el reclutamiento de la fuerza de trabajo y reducen los costos de contratación mediante la transmisión de información entre oferta y demanda de trabajo. Las redes son específicas para cada segmento del mercado de trabajo.

4.2.1.1 Conceptos generales

El estudio de las redes sociales en la provisión de mano de obra en el sector agrícola de Nayarit, es importante porque constituye probablemente una forma rápida y económica de reclutamiento y selección de mano de obra, bajo la cual se benefician las empresas de las relaciones existentes en los grupos locales a nivel familiar o vecinal. Estas formas de reclutamiento han sido históricamente importantes en el ámbito rural y en el contexto de familias extensas.

Tratándose de un abordaje al análisis de redes sociales se parte de precisar algunos conceptos básicos que si bien fueron descritos en los apartados previos se toman aquí como referencia. Primeramente, se recurre al concepto sociológico de *habitus* (Bourdieu, 1972: 72) para identificar la existencia de *espacios sociales* donde se genera la práctica social. En este caso, se aplica para identificar los mercados de trabajo locales seleccionados y las redes sociales específicas, como continentes de las *relaciones sociales* motivo del análisis. Asimismo, se asume con base en el *interaccionismo estructural* como eje explicativo de la manera en que establecen las relaciones sociales, que éstas se dan con *interdependencia* entre los actores sociales –individuales o colectivos- al relacionarse en la

estructura social jerárquica (Wellman, 1982) resultado de una distribución desigual de recursos materiales y relacionales (Blau, 1977; López y Lozares, 2012; Cruz, 2013).

En esa perspectiva, la noción de interaccionismo estructural en De Federico (2009) supone que la red constituye un sistema relacional con interdependencia, en función de la organización prevaleciente en ella y que las reglas que sostienen dicho sistema constituyen la estructura de la red. Dependiendo de la estructura jerárquica prevaleciente y de la organización predominante dentro de la red, los actores pueden ser favorecidos o limitados para llevar a cabo acciones -relaciones- mediante la misma. Y tales acciones al mismo tiempo, dejarán sus rasgos en la estructura de la red. Esto expresa, desde su perspectiva, la dinámica social de las redes, en las normas emergentes sobre las acciones de los miembros del sistema y, consecuentemente en la transformación de la estructura, en tanto que el comportamiento de los actores no sólo depende de valores que ellos internalizan de la red sino de las oportunidades o limitaciones que la estructura impone a la acción.

Bajo ese enfoque, en lugar de analizar los actores y sus características, sus atributos como rasgos sociodemográficos individuales, se requiere analizar los procesos sociales resultantes de las relaciones entre actores y visualizar con mayor precisión la estratificación social y las desigualdades sociales (Cruz, 2013). Esto lleva a poner atención en las relaciones de género, de etnia, generacionales, sistemas de cualificación, condiciones laborales, etc.

De este enfoque para el análisis de redes sociales, el concepto de red social que se asume responde a la definición planteada por Lozares como “un conjunto bien definido de actores -individuos, grupos, organizaciones, comunidades, sociedades globales, etc.- que están vinculados unos a otros a través de una o un conjunto de relaciones sociales.” (Lozares, 1996).

El motivo central del análisis lo constituye el *reclutamiento*, mismo que se define como el resultado de la interacción de actores sociales que responde a una determinada racionalización y movilización-control de la fuerza de trabajo, con miras a incrementar la productividad y el control sobre los trabajadores por parte de las empresas, ante el objetivo de éstas de permanecer en el mercado. El *reclutamiento* -conjuntamente con la selección, contratación y despido- forma parte de las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo. (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000). Se trata de una relación inequitativa, antagónica, basada fundamentalmente en una posición de poder por parte de las empresas que se ha fortalecido en los años de crisis (Pérez, 2014).

4.2.1.2 *Acerca del reclutamiento y redes sociales*

Para identificar los canales de reclutamiento en los casos seleccionados se parte de las propuestas de Larquier y Rieucou (2014) y Lope *et al* (2000) adaptadas para el contexto mexicano. De ahí resultan como formas de intermediación de referencia la intermediación institucional pública, la intermediación privada, movilidad interna, anuncios, aplicación directa, como vías de abastecimiento de los mercados internos, en tanto que las redes sociales y de manera complementaria la intermediación privada restrictiva se suponen alternativas principales para abastecer el segmento secundario del mercado de trabajo.

Ante las evidencias presentadas en la mayoría de estudios sobre redes y mercados de trabajo, se asume teóricamente la importancia de éstas como mecanismo de reclutamiento, una vía de acceso importante al mercado de trabajo secundario, principalmente para las pequeñas y medianas empresas ya que al agilizar la transmisión de información entre oferta y demanda de trabajo, reducen los costes de movilidad y rotación (búsqueda, reclutamiento, selección, contratación y despido) y acortan los tiempos de intermediación entre oferta y demanda (Rees, 1966; Lope *et al*, 2000; Burt, 2004; Rieucau, 2008). Pero como se planteó anteriormente, optar por una u otra forma de intermediación para gestionar la fuerza de trabajo por parte de las empresas depende del contexto productivo, económico y social en el que se circunscriben (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Rieucau, 2008; Larquier y Rieucau, 2014).

Para analizar los casos seleccionados se tomarán en cuenta el *tamaño de las empresas*, el *sector de actividad*, así como del *segmento del mercado laboral* y del *puesto* que se espera cubrir (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Rieucau, 2008; Larquier y Rieucau, 2014). Se identificaron las diferencias entre *grandes y pequeñas empresas* y sus *mecanismos de intermediación*; la presencia y quizás complementación de *mecanismos formales e informales para el reclutamiento y selección* para de ahí identificar también los mecanismos de control de la fuerza de trabajo en cada empresa seleccionada.

En este sentido se toman como referencia los planteamientos de Martín (1999) sobre la tendencia de las grandes empresas, a optar por mecanismos directos y formales en función del puesto a ocupar, priorizando su mercado interno (directivos, mandos medios y trabajadores especializados), en tanto que para los puestos que requieren menos cualificación, el reclutamiento se gestiona en el ambiente de competencia del mercado externo. Estos procedimientos diferenciados de gestionar la fuerza de trabajo, generan mayor polarización desde el momento del reclutamiento (Lope, 1994; Martín y Rebollo, 1997, citados por Martín, 1999).

En el caso de las pequeñas y medianas empresas los procedimientos informales de gestión de la fuerza de trabajo son los predominantes, la vía para reorganizar y flexibilizar estos procesos descansa básicamente en las redes sociales. Estas representan para las empresas la vía de movilización y aprovechamiento de pautas culturales de la comunidad o la red de relaciones sociales del entorno donde se hallan asentadas, tales como la etnia, el parentesco, la amistad y la vecindad, a costa de la precariedad del empleo que ofrecen (Martín, 1995, 1999).

Acerca del papel de los intermediarios Chauvac plantea que cuando las partes no se movilizan por sí solas, la participación de una tercera parte implicada hace posible la contratación, dando fe de que sólo sucederá el vínculo con el compromiso de ambos lados. En este caso, el papel de los intermediarios cobra relevancia para activar la vinculación entre los “lazos implicados”, entre las partes adversas. El mediador, no necesariamente interviene en la contratación, no tiene ningún poder para imponer una solución a los protagonistas, pero son esenciales para transmitir información sobre los puestos o candidatos disponibles, así como para traducir, adaptar y apoyar las propuestas entre unos y otros. Es esa tercera parte, neutral, cuyo papel consiste en facilitar la búsqueda de una solución para el conflicto. (Köhler y Martín, 2010:157, citando a Touzard, 198; Chauvac, 2013). Y generan compensaciones o estímulos para quienes participan como mediadores (Burt, 2004).

Pero por supuesto, tal negociación no se da en un ambiente de relaciones equitativo. Recordemos que “los ejes que guían las perspectivas con que la dirección de las empresas afronta el uso de la fuerza de trabajo continúan siendo el aumento de la productividad y el mantenimiento de grados elevados de control sobre el trabajo.” (Lope *et al*, 2000). Y en eso juegan un papel importante las diferentes formas que median en el reclutamiento de la fuerza de trabajo.

Por otra parte, si bien la *intermediación privada restrictiva*, es una forma de intermediación relacionada con los mercados de trabajo internos (Lope *et al*, 2000, citando a Osterman y Doeringer, 1988), por su característica relacionada con el *paternalismo* se considera aquí una vía complementaria con las redes sociales para la intermediación y pauta para el establecimiento de normas en los mercados de trabajo en la región de estudio (Sifuentes, 2012, citando a Doeringer, 1984).

Se puede decir que el paternalismo se vincula con las redes sociales como mecanismo de reclutamiento y con la segmentación del mercado laboral como mecanismos de control. En la medida que las redes sociales proporcionen información, reciprocidad, confianza entre sus miembros y en el vínculo con las empresas, facilitan el acceso al mercado de trabajo. Pero éstas también contribuyen a fortalecer los procedimientos conservadores y tradicionales de regulación en las relaciones laborales en las pequeñas empresas. Esto propicia que a través de las redes sociales se reproduzcan las relaciones de paternalismo, que favorecen el papel éstas como mecanismo para asegurarse el compromiso de lealtad de los trabajadores con la empresa y obediencia a las directrices de la gestión.

Si bien el enfoque del capital social no es el hilo conductor de esta tesis, se rescatan planteamientos que permiten establecer vínculos entre las redes sociales, el reclutamiento y la segmentación de los mercados de trabajo. Por ejemplo, desde la perspectiva de Lope *et al* (2000:19-41) el acceso al trabajo en las pequeñas y medianas empresas depende de variables como el “capital relacional” y el “capital social”. Refiriéndose a los mercados de trabajo rural Durston plantea que en éstos se presenta el predominio de grupos comunitarios con un control recíproco más cerrado, lo que implica la preponderancia de lazos fuertes de interdependencia (parentesco, amistad) y en consecuencia la posibilidad de contar con instituciones fuertes, con normas que se respeten. Estas se ejercen a través de la presencia de “*grupos de trascendencia local*”, es decir, redes sociales con efectos que pueden ser favorables o desfavorables para el capital social.⁵³

Por otra parte, Durston alerta que el establecimiento de posibles vínculos entre comunidades locales se puede construir mediante lazos débiles (miembros de alguna asociación, por ejemplo) pero con un alcance más amplio. Sin embargo, a la existencia de lazos fuertes se contraponen las situaciones de pobreza, aislamiento y escasez de recursos en las comunidades rurales. Las redes débiles de mero contacto, en cambio, amplían la reserva de recursos humanos e institucionales, sea por contactos directos o por medio de una larga cadena. En su perspectiva, los más ricos prefieren la flexibilidad y la diversidad de recursos que otorgan las redes -de lazos débiles, disminuidos por la dispersión y la exclusión social- fuera del alcance de una institucionalidad más compleja. En cambio los pobres aprecian más las instituciones comunitarias, pues ofrecen mayor seguridad frente a los riesgos y a las

53 En sentido opuesto, Smith enfatiza sobre el efecto inverso, las posibles desventajas de las redes en los mercados de trabajo de bajos salarios, donde los empleadores se basan en gran medida en los contactos para reclutamiento y selección” (Smith, 2005: 50).

situaciones que amenazan la supervivencia. En ese contexto se genera lo que al autor identifica como *acumulación de capital social*, donde las normas culturales de cooperación entre parientes y vecinos no son prescripciones obligatorias, y sólo se activan en ciertos momentos y con ciertas personas elegidas. Los individuos reclutan a las personas que quieren como ‘socios’ efectivos, dentro de ese universo de aliados posibles que son sus parientes (Durston, 2002: 37-39).

4.2.1.3 Reclutamiento, redes sociales y segmentación del mercado de trabajo

La segmentación del mercado de trabajo refuerza el papel de diversos mecanismos de acceso al empleo, tales como las redes, los contactos, las influencias, las escuelas de élite e incluso la regulación laboral (Lope *et al*, 2000:16). Y de acuerdo con Larquier y Rieucan (2014) y Martín (1999) existe una correspondencia entre la segmentación y determinados canales de búsqueda de empleo.

Dado que el contexto de la presente investigación a nivel teórico y empírico lo constituyen los mercados de trabajo segmentados, se considera necesario establecer un eslabonamiento teórico entre las teorías de la segmentación y de redes sociales en la explicación de la estructura de los mercados de trabajo, sobre la base de interrelaciones sociales en ambientes laborales jerarquizados, heterogéneos, desiguales. Para los casos seleccionados la construcción de tal aproximación en lo que a la segmentación se refiere, se basa en los criterios plasmados en la propuesta elaborada exprofeso a partir de las propuestas teóricas analizadas en el apartado anterior a éste.

Tales reflexiones comprenden las aportaciones al estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales por la cuarta generación de teorías (Peck, 1996; Dickens y Lang, 1992; Bradley, 198; Papola y Subrahmanian, 1975; Grantham y MacKinnon, 1994 y Long, 2007; Gereffi y Korzeniewicks, 1994; Reynolds, 1994; y De Gramont, 2009), así como estudios concretos realizados para diferentes regiones (Mujherjee, 1994; Papola y Subrahmanian, 1975; García R., 1995; Barrón y Sifuentes 1997; Sifuentes, 2012). Chong *et al*, (2015); Sánchez (2008); Quaranta y Fabio (2011), Gavira (1992). Adicionalmente, planteamientos de la corriente identificada aquí como quinta generación de teóricos (Polavieja, 1998; Köhler *et al*, 2006a; Gibert y Martín, 2006; Villa, 1990; Alós-Moner, 2008; Rieucan, 2008; Bauder, 2001).

Así, la presente investigación, en la perspectiva de la cuarta generación, supone un acercamiento analítico a la estructura del mercado laboral tanto desde la perspectiva de la *demanda* como desde la *oferta de trabajo*, a través de los roles de los *actores sociales*, es decir, trabajadores asalariados, empresarios, instituciones (redes, organismos públicos, o empresariales, etc.) y su capacidad de *agencia* (Long, 2007; Misruchi, 1994), con énfasis en los rasgos locales. Pero principalmente este análisis se fundamenta en las aportaciones de la quinta generación de la segmentación. Se incorporan los factores económicos y tecnológicos que en cada caso definen el “campo de posibilidades” en que se relacionan trabajadores y patrones en el mercado de trabajo (Villa, 1990). Esos factores, junto con la política laboral general de los empleadores, definen los *estereotipos de los trabajadores*.

Por lo antes expresado, se considera necesario distinguir a nivel local, los elementos que permitan ubicar a las empresas seleccionadas en el marco de la división social del trabajo, los procesos

productivos, los aspectos técnico-organizativos, así como los aspectos que dan cuenta de las relaciones sociales y económicas relacionadas con el mercado de trabajo. Estos aspectos que conjuntamente con la *política laboral* de la empresa definen los *perfiles de los trabajadores* para cada puesto. Por el lado de la oferta, se recurre a tres categorías propuestas por la misma autora para identificar la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo que a su vez son compatibles con el marco analítico abierto de Kölher *et al* (2006b). Se trata de las *características básicas de los trabajadores*, sus *pautas de conducta* y su *posición social* (Villa, 1990).

Se plantean en estos términos ya que en tanto que la segmentación es un proceso dinámico, ligado a procesos sociales concretos, no es posible preestablecer categorías generales para identificar los segmentos de los mercados de trabajo concretos. En todo caso, “pueden ser útiles si se emplean como instrumentos analíticos para poder hacer alguna generalización sobre la estructura del mercado de trabajo y no como definiciones exhaustivas de los segmentos del mercado de trabajo” (Villa, 1990: 44-49). Este conjunto de elementos permite a la empresa la generación de políticas diferenciadas para cada segmento del mercado laboral, mismas que son reforzadas por los mecanismos de diferenciación y estratificación social (relaciones de clase y género, generacionales, interculturalidad/migración, nivel educativo, etc.), prevalecientes en un determinado contexto social (Lope *et al*, 2000:34).

Tomando en cuenta que la tesis corresponde a una situación donde el empleo temporal es el tipo de relación contractual predominante, se echa mano de los planteamientos de Polavieja (1998) para analizar los posibles motivos de las condiciones de precariedad laboral resultantes de la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores *permanentes* y *temporales*⁵⁴. Este fenómeno, si bien ha caracterizado la dinámica de los mercados de trabajo agrícolas en México y específicamente en Nayarit, se abordarán en este caso en relación con el papel de las redes sociales y las posibles consecuencias de profundización de la desigualdad y precarización vinculadas al empleo agrícola.

En esa misma línea de reflexión, Kölher *et al* (2006b), señalan que no se debe asociar a priori un tipo calificación o habilidades de los trabajadores a un segmento específico del mercado de trabajo, planteando la necesidad de abordar el estudio de los mercados laborales a nivel empírico con un marco analítico abierto. Esto les lleva a detectar la relativa sobrecualificación de algunos puestos con respecto al perfil de los trabajadores y a los salarios que perciben.⁵⁵

Lo antes mencionado se considera congruente con los cuatro rasgos para sistematizar la conceptualización local de la regulación de los mercados de trabajo (Peck, 1996: 106), estos son 1) los mercados de trabajo no son regulados sólo por los mecanismos de salario, son *socialmente regulados por complejos e interrelacionados procesos socio-institucionales*; 2) el resultado de estos procesos es geográficamente variado; 3) la regulación laboral es especialmente diferenciada no sólo en términos de la forma institucional sino de los efectos socioeconómicos; 4) La naturaleza de la regulación de los mercados de trabajos locales no puede ser determinada a priori, sino que es un asunto para una investigación concreta sobre la información teórica.

54 Se utilizan los términos de uso local en correspondencia con las categorías de *estables* y *precarios* propuestas por Polavieja (1998).

55 Los autores, elaboran en el estudio comparativo de la segmentación de los mercados de trabajo en Alemania Oriental y Alemania Occidental.

Afín a los estudios sobre mercados de trabajo locales, la propuesta de Gibert y Martín plantea fortalecer el análisis crítico de las teorías de la segmentación y avanzar hacia una mayor atención en la *acción micro-social*, más que en el nivel macro; identificar los *ejes internos y externos de la segmentación* y, no restringirse a una teoría. Es decir, que las propuestas teóricas sean menos delimitadas y estrictas que las teorías clásicas de la segmentación; desarrollar análisis de los segmentos del mercado de trabajo en términos de fragmentación, incluyendo intra e inter-firma, así como de la movilidad sectorial; y el rol clave de las estrategias de flexibilidad a nivel de firma, dentro de los diferentes modelos de producción que implican estrategias específicas de los costes laborales. Además, consideran necesario atender aspectos cualitativos de la oferta de trabajo, sobre la acción colectiva, las relaciones laborales y los mecanismos de regulación, son escasos. (Gibert y Martín, 2006: 93-104).

Por último, se señala, con respecto a la primera hipótesis de trabajo que se han realizado por parte de la autora, estudios previos sobre de los mercados de trabajo de una serie de cultivos seleccionados en Nayarit. En ellos se reporta haber analizado los procesos de trabajo por cultivo, la división del trabajo por categorías socio-demográficas, las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros, así como los procesos sociales vinculados al interior al interior y fuera de cada cultivo. En ellos se encontraron las diferencias de género y generacionales, por lugar de origen o condición de etnicidad con las que se caracterizó en su momento la segmentación. Se encontró que de diferentes maneras, tan variadas como las actividades y los tipos de cultivo que se producen, se procura un aprovechamiento “racional” de las habilidades de los trabajadores y trabajadoras. Esto puede ser complementado con la introducción de nuevas tecnologías o simplemente buscando las formas de división del trabajo adecuadas. Tal adecuación se consigue no sólo técnicamente sino por estar respaldadas con convencionalismos, costumbres o rasgos culturales que permitan explotar al máximo las habilidades de cada trabajador (Sifuentes, 1996, 1998, 2012).

4.2.2 Segunda Hipótesis

¿Qué funciones tienen las redes sociales en el mercado de trabajo agrícola local y en la organización y gestión de la fuerza de trabajo?

Hipótesis 2: Las redes sociales facilitan la organización y gestión de la fuerza de trabajo mediante los lazos existentes entre los miembros de las redes. Éstas son un recurso para el reclutamiento y selección de fuerza de trabajo y para aplicación de las políticas de gestión de la mano de obra de las empresas; mediante el involucramiento de los actores en la división del trabajo, facilitan el control y disciplina de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa en cuestión.

4.2.2.1 Redes, organización, gestión y reclutamiento

4.2.2.2 Perspectiva de análisis

A manera de preámbulo se retoma el papel central de la *relación* como elemento clave del análisis de redes sociales, reflexionando acerca los principios centrales de las teorías de redes, los cuales expresan que los actores y sus acciones son percibidos como interdependientes y no como unidades autónomas. Los lazos relacionales entre los actores son un medio de transmisión de recursos, tanto materiales como no materiales. Los modelos de redes contemplan las estructuras de relaciones como entornos de oportunidades o de coacción individual. Y el conjunto de modelos de redes comprenden la estructura social, económica, política, etc. como pautas constantes de relaciones entre actores (Wasserman y Faust, 1994:4, citado por Lozares, 1996: 111). En este contexto la realidad social resulta de la interacción entre personas; la *relación* se asume como punto de partida para el análisis. Y con base en esas relaciones se estructura la asignación de recursos, expresada en *redes de poder y dependencia* (Wellman y Bercowitz, 1991,1998, citados por Verd, 2001).

Es frecuente encontrar en la literatura trabajos desde diversos enfoques sobre redes sociales su vinculación con el empleo y de ahí con la gestión de la fuerza de trabajo por los contratantes. Se rescatan aquí las que en opinión de la autora, permiten abordar el análisis de la organización y gestión de la fuerza de trabajo en términos de procesos, de construcciones sociales inequitativas, espacios de poder y dominación entre actores sociales en el mercado de trabajo (Rees, 1966; Edwards, Reich y Gordon, 1975; Braverman 1983; Brunet, 1998; Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Villa, 1990; ; Rieucan, 2008, 2012; Larquier y Rieucan, 2014; Bureau y Marchal, 2009; Chauvac, 2013; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Martín, 1999; Ritzer; 1996; Sivini, 2000; Gutiérrez 2010; Gintis, 1998; Brunet y Morell, 1998; Villa, 1990; Miguélez y Prieto, 1999; Martínez, 2001; Köhler y Martín 2010; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Alós-Moner, 2008; Martín y Miguélez, 1999; Miguélez, 2004).

Para dar respuesta a esta hipótesis se parte de la consideración del *mercado de trabajo* desde una perspectiva de clases sociales, de enfrentamiento entre capital y trabajo por la producción y apropiación de valor. Pero además, como un espacio social de dominación y control, donde se resumen las características de la sociedad inequitativa y jerárquica, donde la vigilancia y el control son formas de ejercer el poder en la producción capitalista, se considera necesario comprender la *subjetividad* de los actores en las relaciones laborales y de la importancia de su construcción social (Brunet, 1998).

Una de esas manifestaciones de inequidad social se refleja en el proceso de reclutamiento y selección de fuerza de trabajo. Este proceso, como parte de las acciones de la empresa para gestionar la fuerza de trabajo, resulta clave para que las empresas se aseguren el inicio de una inversión de capital redituable, con base en su posición de poder para definir las condiciones laborales (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000). Se concibe como espacio de conflicto y pacto para definir las condiciones de dominación en el proceso de trabajo (Martín, 2000, citado por Köhler y Martín 2010), las cuales son afines con la división técnica del trabajo, las jerarquías y las pautas de control de la empresa. En conjunto tales elementos dan contenido a las políticas de gestión de la mano de obra y la segmentación

del mercado laboral (Villa, 1990; Martín, 1999; Lope *et al*, 2000). Son la expresión del habitus de relaciones sociales que aportan estructura a los mercados de trabajo.

El uso racional de la fuerza de trabajo, de manera coherente con el objetivo de lograr la mayor productividad posible a menor costo, vuelve indispensable la atención de las empresas sobre una eficiente política de gestión y organización de la mano de obra, para la definición del mercado interno y con ello de la segmentación del mercado laboral. Es un elemento clave que marca la pauta de la estructura jerárquica del mercado de trabajo, impuesta desde el lado de la demanda.

En cuanto a la oferta de trabajo, se encuentra en el mercado los trabajadores en condiciones de acceso diferente a las opciones de empleo y escasas posibilidades de movilidad social y laboral. Se puede decir que cuenta con sólo con su “capital relacional” (Lope *et al*, 2000); estableciendo relaciones en el proceso de reclutamiento, en el productivo, en el mercado de trabajo en general.

Como se ha argumentado, la organización de los trabajadores para la búsqueda de empleo tiende a concretarse en las redes sociales (Rees, 1996, 2005; Lope *et al*, 2000; Smith, 2005; Calvó, 2006; Rieucan, 2008, 2010; Alós-Moner, 2008; Montgomery, 2010; Lozares y Verd 2011; Martín y Lope, 1999). El accionar de los actores sociales y la estructura social, su capacidad de agencia social (Long, 1998, 2007; Burt, 1982; Giddens, 2003; Lin, 2002; Cruz, 2013) se puede potenciar -o afectar- de manera colectiva a través de las redes sociales (Mizruchi, 1994). La capacidad organizativa para llegar a determinadas decisiones socialmente, requiere la aplicación de conocimiento y poder, de capacidad de agencia humana (Long, 2007), son herramientas de gestión con las que pueden contar los trabajadores -o los individuos en general. En términos de análisis de redes, esto lleva al mismo tiempo a las personas a desarrollar su capital relacional (Lope *et al*, 2000) y con ello fortalecer el proceso de cohesión social, que a su vez da pauta para las prácticas homófilas, es decir, entre grupos o personas similares (Lozares y Verd, 2011).

El concepto de homofilia se entiende como un fenómeno sociológico en que las personas tienden a interactuar con mayor frecuencia con otros con quienes comparten una o más características o atributos (edad, lugar de origen, nivel educativo, género, ocupación, parentesco, estatus social, etc.) y suelen compartir prácticas, hábitos, y opiniones o conocimientos mutuos. Este concepto es central en la comprensión de la medida en que los atributos sociodemográficos más relevantes en la estratificación social identifican además a grupos o colectivos con pautas relacionales comunes⁵⁶ (Lozares y Verd, 2011).

Si bien el estudio de la homofilia ha sido abordado desde diferentes perspectivas, existen elementos comunes en la noción del concepto, tales como su vinculación a la estructura social, a procesos de segregación social e institucional, de desigualdad económica y de fronteras simbólicas (Mc Pherson, *et al*, 2001; Yuan y Gay, 2006; Lozares y Verd, 2011; Cruz y Verd, 2013; Santamaría, 2012; Christakis y Fowler, 2010; Prell, 2012; Kadushin, 2012), así como el establecimiento de normas comunes (Burt, 1992).

⁵⁶ La mayor probabilidad de tales actividades o concordancias con los no similares o no equivalentes sería la Heterofilia (McPherson, Smith-Lovin y Cook, 2001, citados por Lozares y Verd, 2011).

Comprender y dar cuenta de la diferenciación social a partir de los atributos que definen el estatus de las personas (por ejemplo, ocupación, grupo étnico, sexo, edad de los jornaleros y jornaleras) en los mercados de trabajo a estudiar y sus correspondientes interacciones-relaciones, implica entonces considerar el recurso teórico de la complementariedad entre homofilia y cohesión social como parte de un fenómeno social más amplio.

4.2.2.3 Referentes teóricos e históricos

De acuerdo con Rieucan, gracias a las redes sociales, los empleadores cuentan con una gama amplia y flexible de opciones para reclutar la mano de obra. Las normas internas las definen formalmente – perfiles y número de puestos- pero la selección, aunque se basa en prejuicios de la dirección de la empresa, se apoya en la experiencia colectiva. Los perfiles, que suelen ser discriminatorios de algunos grupos sociales, reflejan los criterios de segmentación diseñados por la empresa (Rieucan, 2008). Sin dejar de lado las diferencias en las formas de organización de las empresas grandes o pequeñas, se toma en consideración la mayor tendencia de las pequeñas y medianas empresas a apoyarse en las redes sociales para gestionar la fuerza de trabajo. (Martín, 1995, 1999).

En su estudio sobre el mercado de trabajo en España, Rieucan (2008), sostiene, que los canales de contratación en desempeñan un papel importante en la segmentación del mercado laboral; coincidiendo con Doeringer y Piore (1971) en que los criterios de contratación priorizan el rendimiento esperado de los trabajadores y a menudo se traducen en prácticas discriminatorias, por ejemplo, al incluir requisitos como sexo o edad en la selección.

Partiendo de su investigación sobre las redes socio-técnicas relacionadas con el uso de biotecnología, González (2004), aporta un antecedente importante para el análisis de las redes sociales. En un trabajo posterior, Massieu, Castañeda y González, (2006), las autoras demuestran la relación entre mercados de trabajo y redes sociales. Con diferente énfasis sobre la oferta o la demanda de trabajo, las investigaciones de Massieu (1995, 2009 y 2010), Martín (1995), Villa (1990), Edwards *et al* (1973), y de Piore (1973), son también referencias básicas en ese sentido.

Algunos estudios para regiones específicas dan cuenta de la relación entre redes sociales y las estrategias de selección y contratación en los mercados de trabajo locales. Craviotti (2010) destaca esto como alternativa de inclusión de sujetos vulnerables en Argentina. Por su parte Rieucan (2008), en su estudio del mercado de trabajo español, se centra en la identificación de canales formales e informales para encontrar empleo, detectando que las redes sociales son la forma más importante de encontrar un trabajo.

Con base en las aportaciones de Lara y De Grammont (2000); Massieu *et al* (2006) y Martín (1995), se podría argumentar que las redes sociales del lado de la demanda, reducen los costes de rotación, de búsqueda y selección de mano de obra, aportan mecanismos de organización a las empresas entre sí. Desde la oferta de trabajo, constituyen recursos de información que permiten agenciar el acceso, permanencia y movilidad en los mercados de trabajo y las condiciones laborales. Las redes sociales pueden constituir un mecanismo de acción identitaria y una llave de acceso a recursos a nivel informal

que sin embargo se puede ver neutralizado en el momento de operar frente a mecanismos formales para acceder a determinados recursos (Craviotti, 2010), (ver también París, 2007; Martínez, 2001). En dichos trabajos, se considera la presencia de redes sociales en las estrategias técnicas y organizativas para incrementar la productividad; consideran las estrategias de redes como formas de afrontar las crisis de determinados ambientes socio-técnicos, en periodos cada vez más cortos. Se supone además que tales estrategias repercuten en el ámbito social y laboral en mayor precarización del empleo y segmentación del mercado de trabajo.

Por su parte, García-Macías (2013) en su análisis sobre el capital social en la producción textil en México, enfatiza sobre el enfoque sociológico para el estudio del capital social en las redes sociales, más allá que por relaciones económicas puras... “Suponemos en principio que tal como lo ha expresado Grossetti, «la “atmósfera industrial” de Marshall no es más que una metáfora. Para beneficiarse de los efectos de proximidad en un sistema de producción local, no es suficiente con respirar el aire más o menos contaminado. Se debe conocer gente, establecer relaciones, construir redes» (2004, p. 169). Por encima de dictaminar que estas localidades están simplemente «“bendecidas” por redes vibrantes y normas de participación cívica» (Putman, Leonardi, y Nanetti, 1993), partimos de la convicción de que las relaciones, materializadas en redes sociales que pueden adoptar configuraciones peculiares y específicas de acuerdo a los diversos contextos económicos, espaciales y sociales, no siempre son guiadas por la buena voluntad y tampoco se configuran necesariamente de manera igualitaria o equitativa, sino que reflejan y reproducen mecanismos y procesos más amplios de diferenciación social”(García- Macías, 2013; 29).

También se toma como referente la tesis de Cruz (2013), como la de García-Macías (2013) donde señalan explícitamente su apego al interaccionismo estructural, que se fundamenta en la interacción-relación entre agentes como generadora de los fenómenos o hechos sociales y como base de su pertinencia social. A esa forma de concebir las relaciones en los mercados de trabajo contribuyen las aportaciones de Blau (1977), Wellman (1988), Degene y Forsé (1994), De Federico De La Rúa (2009), Lozares y Verd (2011) y López-Roldán y Lozares, (2012).

Otros referentes empíricos más cercanos a los casos en estudio se refieren a los mercados de trabajo agrícolas en América Latina, en un contexto de predominio de producción en pequeña y mediana escala, se encuentran antecedentes de las formas de intermediación del mercado de trabajo. Estudios de caso realizados en Argentina y México identifican figuras tales como el enganchador, el contratista, caporal o capataz o el supervisor, quienes intervienen asegurando a los productores los grupos de trabajadores requeridos para las diversas labores, aunque no en la definición de las condiciones de trabajo (Aparicio *et al*, 2004; Sifuentes, 1966; Barrón y Sifuentes, 1997). Existen también diversas formas de contratación temporal que se establecen de manera directa entre los grupos de trabajadores y el productor, cuando se trata de actividades que requieren cierta cualificación técnica o en función de las formas de organización colectiva (cuadrillas, familias, parejas) para el trabajo (Sifuentes, 1996, 2012).

De esos trabajos se rescata la explicación de la existencia de diferentes formas de contratación de la fuerza de trabajo, donde la organización de los trabajadores en grupos, en función de las actividades de en cada cultivo y la recurrencia de los mismos para cada ciclo agrícola, les permite mantener

acceso a información sobre la demanda de trabajo. Esto para los trabajadores representa la oportunidad de vincularse a una posible fuente de empleo -temporal, informal pero recurrente-, en tanto que para los productores significa la seguridad de contar con la fuerza de trabajo necesaria para el proceso productivo (Sifuentes, 1996; Barrón y Sifuentes, 1997). Corresponde ahora precisar para los mercados de trabajo en estudio, si estas formas se complementan con la existencia de redes sociales.

Finalmente, en este apartado se consideran las implicaciones sociales del carácter local de las redes sociales. En primer lugar, partimos de considerar lo local como un espacio social y no sólo geográfico (Long, 1996; 2006; 2007). El proceso de globalización no deja fuera a comunidades rurales y a las redes que ahí se conforman. Lo local y lo regional se pueden considerar actores en sí mismos y las comunidades y redes pueden operar independientemente de límites espaciales. En términos de Wellman (2002, citado por García Macías, 2013), las comunidades han transitado de una configuración en ‘pequeñas cajas’ es decir, medios espacialmente compactos y densamente articulados, en los que las personas sólo necesitaban ir de una puerta a otra para visitarse, hacia una lógica de ‘glocalización’ (García-Macías, 2013: 70).

Es necesario pues, identificar el accionar de las redes en su amplitud y profundidad, sobre todo cuando los procesos productivos a los que está ligada su estructura social, involucran amplia y explícitamente relaciones a nivel global. La conjunción entre tiempos de vida, de trabajo, de agencia social, de formas de organización que se concretan en los ámbitos locales, pero se construyen entre lo local y global.

4.2.2.4 Organización y gestión de la fuerza de trabajo. Críticas a estrategias gerenciales de gestión de “recursos humanos”

Más allá del primer contacto que representa el reclutamiento, representa la posibilidad de llevar a cabo las estrategias de control de los procesos de trabajo de la manera más redituable para la empresa. La intermediación que aportan las redes sociales es importante no sólo para transmitir información sobre las posibilidades de empleo, sino para propiciar la asimilación de las normas establecidas por la empresa. En este contexto, cabe la reflexión de Burt (2004), acerca de los puentes que generan algunos vínculos. Desde su perspectiva, se puede llegar a generar *capital social de intermediación*, con la participación y control del individuo en la difusión de la información. “Dada una mayor homogeneidad dentro como entre los grupos, las personas cuyas redes conectan los agujeros estructurales entre los grupos tienen un acceso más temprano a una diversidad más amplia de información y experiencia en traducir la información a través de todos los grupos. Este es el capital social de intermediación” (Burt 1992, 2000, 2002, citados por Burt, 2004: 354). La influencia del intermediario no sólo implica tener acceso y transmitir la información entre ambos grupos sino cierto control sobre los proyectos que realicen juntos. En este ámbito implica la asimilación de las normas de la empresa por el conjunto de trabajadores.

Acerca de las nuevas formas de organización y gestión de la fuerza de trabajo, los métodos de cohesión interna del postaylorismo, basándose en un discurso individualista y antisindical, promueven formas de “autocontrol democrático participativo”, con base en el “unitarismo” en la

gestión laboral (Martín, 1999:97); el trato diferenciado entre colectivos laborales que implica además la deslaborización o mercantilización del empleo (Alós-Moner, 2008). Promueven el microcorporativismo, el “espíritu de empresa”, apoyado valores éticos y morales orientados a integrar una identidad colectiva expresada en una gestión integradora, pro-organizativa en un núcleo organizativo, de cuadros cualificados, con tratamiento laboral preferente, en tanto que para los trabajadores con bajas cualificaciones, la gestión se realiza en la lógica del mercado y el tratamiento es de flexibilidad, rotación, externalización y competencia entre equipos de trabajo, no de integración (Martín y Miguélez, 1999; Alós-Moner, 2008). A lo que Fiocco (2000) y Sivini (2000) (citados por Martín, 2000), identifican como *celularización intensiva y extensiva*, referidas, respectivamente, a la organización en microcélulas productivas al interior de las fábricas, o bien en distintos centros de producción jurídicamente autónomos pero integrados operacionalmente.

Tal situación cobra mayor fuerza en las empresas del medio rural, donde la dispersión de las empresas, la temporalidad del empleo, junto con otros factores, dificultan la organización colectiva de los trabajadores. Adicionalmente, la innovación tecnológica en los procesos agroindustriales, supone una intensificación de los procesos de trabajo a través de la flexibilización de los procesos de trabajo y en la precariedad de del empleo también flexibilizado. En este sentido, se toman como referencia los trabajos de Massieu (1995), Lara (1998) Barrón *et al* (2002), Massieu *et al* (2006), que enfatizan sobre el auge de la agroindustria de exportación en México, la flexibilidad laboral y de los procesos de trabajo, incorporando además la perspectiva de género en los análisis. Se trata de estudios de casos donde se analizan los procesos de trabajo de diversos cultivos donde la introducción de nuevas técnicas de producción, da lugar a incrementar los rendimientos pero con la intensificación del uso de la fuerza de trabajo.

Como se mencionó en apartados anteriores, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo tienden a la “negociación” individual, pero en situaciones como las descritos aplica la reflexión de que “pese a todo, la organización colectiva, sigue siendo funcional al sistema organizativo de empresa, al menos para ciertos segmentos de empleo cuyo tratamiento y gestión de las condiciones de trabajo continúan siendo homogéneos.” (Martín y Miguélez, 1999: 94).

Esa funcionalidad, en el caso de los mercados agrícolas en México, donde la organización sindical es prácticamente inexistente⁵⁷, hace suponer que no va más allá de las redes sociales o equipos de trabajo. Por una parte, prevalece la falta de organización colectiva de los trabajadores, que se explica por su dispersión física en las regiones y campos de cultivo, se complementa con el predominio de pequeños y medianos productores agrícolas, cuyas prácticas se sustentan en criterios paternalistas en la gestión de la fuerza de trabajo (Sifuentes, 2012). Por otra parte, se observa el establecimiento reciente de grandes empresas agroexportadoras en la región, cuyas formas de organización y de gestión de la fuerza de trabajo forman parte de los objetivos de análisis de esta tesis.

A propósito de las redes sociales en el medio rural, Durston (2002: 27) plantea que la *institucionalidad informal* existente dentro y fuera de las organizaciones formales, a nivel de comunidad o de sistema

57 Apenas que permite a los trabajadores conocer las opciones de empleo a través de la transmisión de información entre los grupos, sin acercarse a la negociación de las condiciones del empleo.

social más amplio, es lo que determina cómo funcionan realmente las instituciones formales en el medio rural.

Por su parte, en su estudio antropológico sobre redes familiares y soportes familiares ante los cambios en los mercados de trabajo rurales, Rinaldy (2015) señala que el individuo está protegido socioeconómicamente en la sociedad por dos elementos: su inscripción en las formas colectivas de protección ligadas al trabajo, o soporte económico; y su inscripción en las relaciones sociales primarias y secundarias, es decir, un soporte relacional.

4.2.2.5 *Redes sociales, flexibilidad y control*

Se ha planteado que la segmentación y las redes sociales vinculadas al empleo, posibilitan poner en práctica estrategias de flexibilización, en la medida en que propicia que los empleadores accedan a mercados de trabajo externos (Peck, 1996, Martín, 1999; Miguélez, 2004).

De acuerdo con Martín (1995), el concepto de *flexibilidad* se define como el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos disponibles a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad, así como la diversificación de productos; para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones a las que se enfrenta en los mercados (ver Martín, 1995: 17-27). Supone estrategias relativas a la intensificación del trabajo, la degradación del contrato laboral o la introducción de cláusulas de “cierre social” y exclusión para distintos colectivos de trabajadores no cualificados (Martín, 1999:98).

En la concepción de Miguélez *et al* (2011), la flexibilización y la segmentación de los mercados de trabajo, están vinculados a la *movilidad laboral y social*, relacionada con la estratificación social (ver Miguélez *et al* (2011: 23-25).

La *flexibilidad del trabajo* tiene que ver con las formas de organización del trabajo, con los aspectos técnico-organizativos, aunque no se dejan fuera los aspectos socio-políticos que implican la negociación, en tanto que la *flexibilización del empleo* tiene que ver con las condiciones del mercado de trabajo que se ven reflejadas en las condiciones laborales. La flexibilidad del empleo se relaciona con el costo del trabajo (Recio 1988) y se refleja en el contrato.

Si bien la flexibilidad puede ser abordada desde una amplia gama de aristas (Miguélez, 2004; Arancibia, 2011), aquí se analiza como parte de las estrategias gerenciales para la organización del proceso de trabajo y la gestión de la fuerza de trabajo, en tanto mecanismo de control por la relación que guarda con la organización del trabajo y la gestión laboral y su impacto en las condiciones laborales (ver apartado 1.5.2 de esta tesis). También se encuentran antecedentes sobre el estudio de la flexibilidad, tanto en la sociología, como en la economía o la psicología (Braverman 1983; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Martín, 1999; Ritzer, 1996; Sivini, 2000; Gutiérrez 2010; Gintis, 1998; Edwards, Reich y Gordon, 1975; Brunet y Morell, 1998; Villa, 1990; Miguélez y Prieto, 1999; Martínez, 2001). Alós-Moner, 2008).

Con estas estrategias, las empresas, en función del comportamiento de la producción y su mercado, echan mano de formas de organización, mecanismos de negociación laboral, formas del trabajo asalariado, movilidad laboral, requerimiento de habilidades específicas, estacionalidad, entre otras. Tomando como referencia estudios para España y México, en contextos de larga tradición en las prácticas gerenciales paternalistas, el nuevo modelo de organización de empresas flexibles y ‘ligeras’, se complementa con políticas de mano de obra flexibles y ‘ligeras’ (Alós-Moner, 2008; Massieu, 2010). En las relaciones laborales, se expresa en un alto grado de fragmentación y diferenciación. La negociación contractual colectiva da paso a la gestión de recursos humanos que tiende a ser informal, individualizada, variable y promueve una relación contractual contingente. Los derechos laborales en la empresa tienden a ser sustituidos por la concesión o decisión empresarial, resultando difícil distinguir entre la negociación individual y la imposición empresarial, ambas fortalecidas por la segmentación. (Alós-Moner, 2008: 126). Adicionalmente, con la presencia de las TICs en todos los ámbitos, se logra el control centralizado de la actividad laboral.

Dicho en otros términos, los cambios hacia una organización del trabajo más flexible no siempre se logran por imposición (Quit,1997), sino también por negociación. Pero en la medida que tal negociación tiende a ser con grupos de trabajadores o individualmente, y menos con los sindicatos, se podría pensar que más que una negociación, se trate de una “imposición solapada” (Miguélez, 2004:23).

4.2.2.6 Control y disciplina

Otro aspecto que se desprende de la gestión de la fuerza de trabajo son los mecanismos de control a los trabajadores. Con base en las aportaciones de autores antes citados al abordar el tema de la organización y gestión laboral (Braverman 1983; Fiocco, 2010; Foucault, 1973 y 2002; Martín, 1999; Ritzer; 1996; Sivini, 2000; Gutiérrez 2010; Gintis, 1998; Edwards, Reich y Gordon, 1975; Brunet y Morell, 1998; Villa, 1990; Miguélez y Prieto, 1999; Martínez, 2001), es posible derivar el planteamiento de que si bien las redes sociales parecen aportar elementos de confianza, lealtad y reciprocidad que favorece la docilidad de la mano de obra; son entonces fundamentales para la organización laboral de las empresas, en la medida que aseguran por una parte, el aprovisionamiento de mano de obra y por otra parte, la organización de los procesos de trabajo de acuerdo con las condiciones tecnológicas y las exigencias del mercado del producto. En ese ámbito, las redes sociales juegan un papel importante en la transmisión de los principios disciplinarios de la empresa, lo cual se logra mediante la “ética del trabajo” y la “cultura laboral” (Martín, 1999).

Las nociones de *poder*, *control participativo*, *disciplina* y *discurso*, elaboradas por Foucault (1973, 1987 y 2002), permiten comprender la lógica de la organización de las empresas modernas y las formas y mecanismos de control que ello implica (citado por Köhler y Martín, 2010).

Finalmente, del marco analítico abierto, propuesto por (Köhler *et al.* 2006: 26), se rescata su planteamiento de identificar los sistemas de empleo predominantes en cada empresa, ya que, mediante el análisis de la estructura interna de los sistemas de asignación y control de la fuerza de trabajo, y el

contexto económico y social externo prevaleciente, es posible encontrar diferentes combinaciones entre los perfiles de los trabajadores, gratificaciones y estabilidad del empleo.

4.2.3 Tercera Hipótesis

¿Cómo influyen las redes sociales y la segmentación en el control del mercado de trabajo agrícola local?

Hipótesis 3: La segmentación se retroalimenta con las redes sociales en el mercado de trabajo. Las relaciones de homofilia en las redes de jornaleros, si bien generan cohesión al interior del grupo, hacia afuera contribuyen indirectamente a fortalecer la segmentación del mercado de trabajo y con ello las estrategias de control del mismo por parte de las empresas. Se genera lo que podría identificarse como “Paradoja de la homofilia” que facilita a unos y restringe a otros las posibilidades de acceso al mercado de trabajo

4.2.3.1 Conceptos generales

Para respaldar los argumentos de esta hipótesis se parte de considerar la multidimensionalidad de la estructura social y con ello de la estratificación social. De esta manera requiere analizar las relaciones de interdependencia entre actores sociales -individuales o colectivos- con recursos desigualmente distribuidos, más allá del análisis de clases sociales con determinados atributos sociodemográficos (Blau, 1977; López y Lozares, 2012; Cruz, 2013). “Es necesario identificar grupos de conexiones reales y no sólo categorías sociológicas.” (Cruz, 2013: 18).⁵⁸ Adicionalmente, los planteamientos de Bauder (2001) proporcionan un acercamiento a la reflexión sobre redes sociales y mercados de trabajo, enfatizando en una perspectiva social sobre el comportamiento de la oferta de trabajo en los mercados de trabajo locales.

En la perspectiva de redes sociales la segregación social y la segmentación del mercado de trabajo se vinculan conceptos como diferenciación social y homofilia, segmentos sociales y relaciones intragrupos (Blau, 1977); interacciones de individuos en estructuras sociales jerárquicas como elementos de una teoría de estratificación social (Lin *et al*, 1981); homofilia de estatus (Lin, 1999); distancia social y homofilia (Lozares *et al*, 2011); homofilia como indicador de un colectivo, una forma de segregación relacional (Cruz, 2013); redes sociales como fuente de desigualdad y segmentación del mercado laboral (Rieucan, 2008); distancia social, segregación institucional, desigualdad económica y fronteras simbólicas, la homofilia como reflejo del orden social (Smith *et al*, 2014); homofilia y patrones de segregación (Jackson, 2014; Jackson *et al*, 2015), entre otras aportaciones.

58 Sobre esta vertiente de la multidimensionalidad de las relaciones sociales se encuentran también los planteamientos de Blau (1977); Bourdieu, 1985; Marsden y Campbell (1984 y 2012) Cruz y Verd (2013); Smith, Mc Pherson y Smith-Lovin, (2014). Asimismo, la de interaccionismo estructural como enfoque para el análisis de los procesos vinculados al accionar de las redes sociales véase Degenne y Forse 1994; De Federico, 2009; Cruz, 2013, citados en esta tesis.

Los efectos sociales de la segmentación a nivel laboral se reflejan en diversas formas de *precarización del empleo* (Polavieja, 1998; Miguélez, 2004) y de *segregación social* (Martín 1999; Alós-Moner, 2008). La segmentación de los mercados de trabajo agrícolas supone la segregación social de los trabajadores no cualificados, resultante de limitar sus posibilidades de acceso a determinados espacios laborales en función de diferencias validadas socialmente en términos de género, pertenencia étnica, etc., quedando restringidos a ocupar las peores posiciones y condiciones de trabajo, salario y prestaciones en el mercado laboral (ver Martín 1999; Alós-Moner, 2008: 124).

De esta manera, a nivel de la estructura conceptual se encuentra un punto de confluencia entre el análisis de redes sociales, mediante los procesos de homofilia y cohesión social y las políticas de gestión de fuerza de trabajo de las empresas, expresada en la segmentación- es la segregación relacional y social de los trabajadores.

4.2.3.2 Homofilia y segregación

Se recurre al concepto de homofilia en busca de explicaciones del accionar de redes sociales ante la situación de segregación que se supone cobra presencia en las comunidades involucradas en los mercados de trabajo rurales segmentados, por la asociación de la noción de homofilia de estatus, a la de segregación relacional. De acuerdo con Lozares y Verd (2011) en coincidencia con Burt (1992), comprender y dar cuenta de la diferenciación social a partir de los atributos que definen el estatus de las personas (ocupación, grupo étnico, sexo, por ejemplo) en los mercados de trabajo a estudiar y sus correspondientes *interacciones-relaciones*, implica considerar el recurso teórico de la complementariedad entre homofilia y cohesión social como parte de un fenómeno más amplio. Cruz menciona además, que el término de homofilia se refiere a la separación de colectivos, con base en un *atributo común* –demográficos, por ejemplo- y no sobre *características individuales*, como correspondería a la marginación o exclusión (Cruz, 2013).

Otros aspectos relevantes a considerar se refieren a los tipos de vínculo asociados con la homofilia. Esta resulta estar más asociada a la estructura social que a lazos de proximidad afectiva e independientemente de las preferencias individuales, las personas con las que se tiene relación, proceden de posiciones sociales similares (Cruz y Verd, 2013:170). Para dar cuenta de esa relación entre homofilia y segregación social se cuenta también con los estudios sobre la homofilia basados en el interaccionismo que hacen énfasis en la vinculación del accionar de los actores y la estructura social, para explicar la segregación social. Entre ellos se mencionan Degenne y Forse (1994), Burt (1982), Giddens (2003), Lin (2002), o sobre la noción de agencia (Long, 2007; Martín, 1999).

Según el objetivo del análisis de la homofilia, ésta se puede constatar o detectar; explicar sus formas y causas o bien, emplearla como causa y razón explicativa de otros fenómenos (Cruz, 2013: 31). Dados los objetivos del presente estudio de casos, no se estudia el fenómeno *per se*, sino como explicación de otro fenómeno, la segregación relacional y social en los mercados de trabajo locales seleccionados. No se pretende medir o categorizar el tipo de vínculos de las redes en los mercados de trabajo seleccionados, sino identificar los alcances de esas relaciones en la estructura social local.

Las aportaciones Lozares *et al* (2011) y Lozares y Verd (2011), acerca del análisis de las redes sociales, ofrecen elementos conceptuales y metodológicos para el estudio de los mercados de trabajo en cuestión. En sus reflexiones enfatizan sobre las relaciones intra-individuos o agentes que dan lugar a la formación de grupos o categorías y sus atributos diferenciadores con respecto a otros grupos. Tales elementos se consideran aquí adecuados para establecer los puentes conceptuales entre las redes sociales y la segmentación de los mercados de trabajo, la identificación de perfiles y de grupos de trabajadores que podrían estar operando en red en los mercados de trabajo.

Después de haber analizado la literatura desde la perspectiva del interaccionismo, adquieren profundidad planteamientos que resultan de enfoques neoclásicos como, “en el mercado de trabajo, la homofilia aísla a trabajadores minoritarios del grupo de trabajadores del grupo mayoritario, lo que reduce sus posibilidades de encontrar un trabajo.” (Baltieri, Marinero y Zenou, 2011, citados por (Jackson, Rogers y Zenou, 2015: 24), o bien “La segregación puede ocurrir debido a las decisiones de las personas involucradas y/o por las fuerzas que afectan a las formas en que se encuentran y tienen oportunidad de interactuar” (Carrarini, Jackson y Pin, 2009, 2010; Tarbush y Teytelboym, 2014; citados por Jackson, Rogers y Zenou, 2015:9; Jackson, 2014). Los autores del análisis sobre homofilia y patrones de segregación en la interacción, consideran que la economía de red ayuda en la comprensión de las políticas en muchos ámbitos como la pobreza, el desarrollo, la educación, la salud pública, la segregación, los ciclos de negocios, las finanzas, la política y las relaciones internacionales. En el ámbito micro de análisis de redes sociales llegan a conclusiones para los individuos a nivel local que no se comparten en este trabajo. Atribuyendo a las redes sociales presentar patrones que pueden convertirse en trampas de desigualdad y pobreza persistente. Y si bien señalan que los patrones locales de comportamiento de las redes se explican más por el refuerzo de conductas colectivas, que por los incentivos individuales, hacen recaer las situaciones de desigualdad social en la “racionalidad” de los individuos integrados en las redes. Redireccionan las causas del origen de las desigualdades sociales hacia las redes sociales, quedando fuera el estado y las empresas, es decir haciendo desaparecer la relación fundamental entre capital y trabajo.

Cabe mencionar que se no sólo se han detectado factores de la homofilia que unifican la red, sino que también divide. Esto con base a los rasgos de exclusión que la caracterizan (Smith, 2005; García-Macías, 2013). De la misma manera, las respuestas tienen que ver con el contexto específico de las relaciones en los casos que fueron estudiados.

4.2.3.3 Segmentación de mercados de trabajo rurales locales

De manera sintética se exponen los aportes a las teorías de la segmentación que se consideran adecuados para respaldar la hipótesis de investigación.

Siguiendo el orden del análisis antes expuesto se rescata de la primera generación de teorías el planteamiento de Doeringer (1971) acerca del sistema paternalista de segmentación del mercado de trabajo. Los rasgos de alta discrecionalidad del empleador en la determinación de las condiciones de empleo y por el lado de la oferta de ausencia de organización laboral. Este rasgo que predomina en los mercados rurales, propicia la actitud de dedicación o “valoración del puesto de trabajo” que suele

caracterizar a los trabajadores rurales, aunque de manera diferente entre quienes trabajan en pequeñas y los de las grandes empresas.

De la segunda generación de teorías, que ponen énfasis en el análisis de los procesos de trabajo y las formas de control, y se rescata aquí los trabajos de Aparicio (2004), y Barrón (1995) como evidencia de las modalidades y condiciones de selección y contratación y el análisis de los procesos de trabajo. En la tercera generación se identifican varios trabajos que a nivel macro o micro, analizan aspectos relacionados con la modernización de los procesos productivos agrícolas y sus efectos en los mercados de trabajo. Merecen mención en este sentido trabajos de Massieu (1995), Lara (1998) Barrón *et al* (2002). Massieu *et al* (2006), Gereffi y Korzeniewicks (1994) y utilizado por Reynolds (1994) y De Grammont (2009). Estos trabajos permiten visualizar el contexto global de los mercados de trabajo agrícolas.

Mayor atención requieren las aportaciones a los trabajos que aquí se identificaron afines a la cuarta generación de teorías de la segmentación de mercados de trabajo rurales locales, caracterizadas por la multicausalidad de sus explicaciones y el énfasis en lo local. La perspectiva del presente estudio coincide con esta corriente de la segmentación de los mercados de trabajo. Se parte del planteamiento de la necesidad de reconocer mediante la investigación “las tensiones que existen entre la segmentación local y esos aspectos de la coherencia estructural local” Peck (198: 53-54). Por lo tanto, es necesario buscar su explicación en los procesos económicos, las relaciones sociales y sus valores, en la red de relaciones interinstitucionales, en sus reglas o códigos de operación, todos integrados espacialmente en una región o *lugar* específico.

Del trabajo de Bradley (1984), se desprende que el ambiente local tiene influencias claras en el proceso de segmentación de los mercados de trabajo rurales. El autor señala que se trata de una conjunción particular de quietud de clase obrera local y comunidad pequeño burguesa de capital local, donde la pequeña empresa pone la talla y el modelo de segmentación, basada en divisiones entre clase obrera local y estratos superiores medios de lo que se identifica como la clase de servicios. Sin embargo, esa descripción aparentemente no concuerda con la realidad local de las comunidades rurales del presente estudio. Esto implica asumir la necesidad de explorar la segmentación de los mercados de trabajo rurales como un proceso articulado localmente, identificando sus segmentos y como operan, tomando en cuenta las condiciones locales, en tanto la segmentación del mercado de trabajo se concibe como un proceso articulado a nivel local y concebido como un nivel de abstracción, en términos de su significancia teórica.

De autores como Peck, (1996), Dickens y Lang (1992), Bradley (1984), Papola y Subrahmanian (1975) y Grantham y MacKinnon (1994), se rescata además el planteamiento de la importancia de las redes de información entre trabajadores. Se considera que las redes sociales son un factor clave de operación de los mercados de trabajo a nivel local, en tanto que operan como mecanismos de información en ese ámbito. Señala Peck (1996) adicionalmente, que la influencia de las redes de

pequeñas firmas en el ámbito local son un elemento clave para la explotación de habilidades, que las estructuras sociales agrarias tradicionales han sido la base para la producción flexible.⁵⁹

Algunos trabajos abordan el debate sobre lo local, al estudiar los mercados de trabajo agrícolas (Mujherjee, 1994; Papola y Subrahmanian, 1975; García R., 1995; Barrón y Sifuentes 1997; Sifuentes, 2012). Otros, sin plantearlo explícitamente, abordan la segmentación de los mercados de trabajo rurales, como el de la producción de flores en el Estado de México, realizado por Chong *et al.*, (2015); sobre mercado de trabajo rural, segmentación y discriminación social, en comunidades de Oaxaca, de Sánchez (2008); o el trabajo de Quaranta (2009) y Fabio (2009) sobre los mercados de trabajo agrícolas en Argentina, Quaranta y Fabio (2011), sobre la intermediación laboral y mercados de trabajo en agricultura en el Valle de Uco, Argentina y, el artículo de Lina Gavira (1992), sobre el los factores sociales, económicos y políticos relacionados con la segmentación del mercado de trabajo rural en Andalucía, España.

Adicionalmente, los conceptos de modos de sustento y de agencia propuestos por de Long (2007), aportan elementos para esta argumentación. De acuerdo con Long (2007), analizar la relación que establecen las empresas con las instituciones (gobierno, grupos de empresas, familias), ayuda a “desvelar los detalles de lo vivido en los mundos de la gente”, a conocer la dinámica del mercado de trabajo en cuestión. Por otra parte, de manera afín al planteamiento de Long, para Martín *et al.* (2010), la atención sobre el actor como líder en el proceso de innovación de las políticas de desarrollo local cobra importancia y está asociada a un nuevo concepto político emergente: *la gobernanza*. El término alude a la idea de mediación entre las instituciones, los actores sociales, las autoridades y la sociedad civil sobre una base de normas creadas de manera colectiva en el ámbito local, para asegurarse la provisión de bienes y servicios públicos, donde las redes sociales juegan un rol importante, en renglones relacionados con la gestión y uso de la tecnología y con yacimientos de empleo a nivel territorial. El territorio se concibe como continente de relaciones sociales.

Aunque no constituye el tema central de la tesis, a nivel preliminar se puede decir que tales reflexiones coinciden con el contexto de las empresas consideradas en la presente investigación, mismas que se complementan con los conceptos de cadenas productivas globales planteados por Gereffi y Korzeniewicks (1994) y utilizado por Raynolds (1994) y De Gramont (2009) en sus estudios concretos. A partir de esos trabajos se argumenta la relación de la producción local en el proceso de globalización que resulta evidente en la producción de tomate en invernadero en Nayarit. De esta manera se pueden abordar los factores externos -micro y macro- que contextualizan los mercados de trabajo.

59 Peck presenta evidencias empíricas sobre el manejo de la flexibilidad clásica que muestra algunos de sus rasgos –en la región de Emilia Romagna, Italia- como *redes de pequeñas firmas*; con influencia del papel de instituciones locales y las virtudes de clustering espacial en el desarrollo y explotación de una rica base de habilidades [...] “la producción flexible fue afirmada sobre la existencia previa de estructuras sociales agrarias tradicionales. Muchas de las habilidades desplegadas en estos sistemas de producción flexibles fueron asignadas al principio en la esfera de la agricultura doméstica. Esto descansó en el tipo de habilidades de información que más tarde fue reemplazado en parte por instituciones de educación en colaboración con pequeñas firmas que cooperan entre ellas (y a menudo con asociaciones locales, estatales y de negocios), para establecer estructuras de red más formales.” (ver Peck, 145).

4.2.3.4 Marco analítico abierto, quinta generación de teorías de la segmentación en el ámbito rural

Si bien las propuestas a nivel general de este grupo de teóricos manifiestan la importancia de los mercados de trabajo locales, el abordaje de lo rural aún no ha sido atendido, por lo que se considera que es una línea en proceso de gestación. No obstante, las aportaciones que se han elaborado a nivel general proporcionan ideas teóricas y metodológicas para trabajar en ese sentido.

Entre los elementos que se rescatan con esos fines se pueden mencionar, los aportes de la quinta generación coincidentes con los teóricos de la cuarta generación. La multicausalidad, con peso de factores tanto económicos como sociales en sus análisis tanto desde la oferta como desde la demanda de fuerza de trabajo; una postura crítica hacia las teorías generales sobre los mercados de trabajo, por limitar al dualismo su análisis, haciendo énfasis en la necesidad de realizar estudios concretos, destacando los rasgos locales; además de la incorporación de las nociones de género, clase, etnia, o lo público y lo privado, así como el eventual accionar de las redes sociales (véase Köhler *et al*, 2006a; Gibert y Martín, 2006; Villa, 1990; Alós-Moner, 2008), a lo que aquí agregamos el rasgo de lo rural.

Además de esos aspectos, la presente investigación encuentra afinidad con las propuestas agrupadas en la quinta generación de teorías de la segmentación por considerar una serie de factores que dan pie a analizar el papel de las redes sociales en ese contexto. En ese sentido se plantea la necesidad de abordar la visión del mercado de trabajo desde la oferta y la demanda, así como el papel del estado, y otras instituciones como redes sociales (Rieucan, 2008) u organizaciones sociales coadyuvantes (redes sociales, programas oficiales de apoyo a productores rurales o a trabajadores; organizaciones formales o informales de trabajadores o de empresarios agrícolas; asociaciones civiles; por ejemplo). Tratándose de mercados de trabajo agrícolas locales, la temporalidad del empleo y la dispersión de los trabajadores en términos de su organización, son aspectos que se requiere tomar en cuenta.

Fortalecer el análisis contextual de lo local (Holgate *et al*, 2006; Alós-Moner, 2008; Pahl, 1990; Banyuls *et al*, 2005), considerando procesos o situaciones sociales, económicas, de desarrollo tecnológico, (Villa, 1990); ubicar contextos básicos que definan la identidad cultural y signifiquen la diferencia cultural, analizando cuál es la naturaleza de la interacción cultura-trabajo en diferentes escalas (Bauder, 2001), sin dejar de considerar la riqueza del análisis biográfico (Alós-Moner, 2008) y enfatizar sobre los estudios a nivel micro social (Gibert y Martín, 2006).

De acuerdo con Villa (1990) las categorías/tipologías para analizar la segmentación de mercados de trabajo concretos “pueden ser útiles si se emplean como instrumentos analíticos para poder hacer alguna generalización sobre la estructura del mercado de trabajo en casos concretos y no como definiciones exhaustivas de los segmentos del mercado de trabajo” (Villa, 1990: 44-49).

Con respecto a la oferta de trabajo, tres aspectos que se relacionan con la determinación de su posición en el mercado de trabajo: las características básicas de los trabajadores, sus pautas de conducta y su posición social (Villa, 1990). Tales aspectos, complementados con el planteamiento de encontrar diferentes combinaciones entre los perfiles de los trabajadores, gratificaciones y estabilidad del empleo, mediante el marco analítico abierto de Köhler *et al* (2006b) implica trabajar sin perfiles preestablecidos para la identificación de los segmentos (primario y secundario). Estos se pueden

definir para cada caso específico en función de factores económicos, tecnológicos y de la política laboral. De ahí desprenderán los empresarios, definidos los puestos, la asignación y jerarquías de la mano de obra, la organización de la empresa y del proceso productivo (Villa, 1990). En los casos del presente estudio corresponden a empresas agrícolas contrastantes entre sí por su tamaño y forma de organización, en la producción de un cultivo en común -tomate- en sistema de invernadero.

Se rescata también la importancia del análisis de las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo, con atención especial a la externalización del proceso o de fases del mismo y sus implicaciones para los trabajadores y para las empresas (Alós-Moner, 2008; Martín 1999; Miguélez, 2004). Las formas de reclutamiento, contratación y condiciones laborales, capacitación en y para el trabajo, mecanismo de control en la asignación y la gratificación de mano de obra (Villa, 1990; Kölher *et al*, 2006).

Importancia en los estudios a nivel de firma, sobre aspectos cualitativos de la oferta de trabajo, sobre la acción colectiva, las relaciones laborales y los mecanismos de regulación. Poner atención a nivel contextual en la política social en cuestiones del mercado laboral relacionadas con las estrategias de los empleadores, los nuevos modelos de producir, las nuevas formas de relaciones laborales y las políticas de regulación, así como sobre la precariedad laboral pero sobre todo en las estrategias externalización y flexibilidad de la firma, los ajustes en los modos de producir de las empresas, y mayor énfasis en las características de la mano de obra (Gibert y Martín (2006).

La intención al retomar estas ideas es fortalecer el análisis crítico de las teorías de la segmentación y avanzar hacia una mayor atención en la *acción micro-social*, más que en el nivel macro; identificar los *ejes internos y externos de la segmentación*; no restringirse a una teoría, es decir, que las propuestas teóricas sean menos delimitadas y estrictas que las teorías clásicas de la segmentación; desarrollar análisis de los segmentos del mercado de trabajo en términos de fragmentación, incluyendo intra e inter-firma, así como la movilidad sectorial; y en el rol clave de las estrategias de flexibilidad a nivel de firma, dentro de los diferentes modelos de producción que implican estrategias específicas de los costes laborales (Gibert y Martín, 2006: 93-104).

De Bauder (2001) se rescata además su planteamiento acerca analizar el mercado de trabajo local como “estructuras conjuntivas”, donde se producen identidades y de diferencias culturales, como una fuerza en la asignación de los trabajadores al empleo segmentado, con una función proactiva y no pasiva en la segmentación del mercado de trabajo donde se manifiestan también las relaciones de poder desiguales en la sociedad, conjuntamente con las relaciones entre oferta y demanda de trabajo. Finalmente, se considera que para el estudio de los mercados de trabajo rurales locales, con énfasis en las relaciones sociales, resulta adecuada la propuesta de “una perspectiva cultural de la oferta de trabajo, puede proporcionar información a nivel micro sobre cómo las identidades del mercado de trabajo son producidas a través de experiencias y representaciones de lo local.” (Bauder, 2001: 47).

La segmentación de los mercados de trabajo agrícolas se traduce en una clara segregación social de los trabajadores no cualificados. Esta segregación resulta de limitar sus posibilidades de acceso a determinados espacios laborales en función de diferencias validadas socialmente en términos de género, pertenencia étnica, etc., quedando restringidos a ocupar las peores posiciones y condiciones de trabajo, salario y prestaciones en el mercado laboral (Ver Martín 1999; Alós-Moner, 2008: 124).

4.2.3.5 Relación redes y segmentación

Se ha asumido que el mercado de trabajo es un espacio de dominación, vigilancia y control, síntesis de las características de la sociedad inequitativa y jerarquizada (Brunet, 1998). Las formas de control corresponden con el tipo de organización de la empresa, ya sea simple, de donde resultan formas de control directas, o burocrática, con el predominio de formas indirectas de control, de tipo administrativo (Edwards, 1973). En los casos estudiados se supone que esas formas se complementan. Tales la ejecución de tales mecanismos, se concretan en la definición del mercado interno de trabajo, en el proceso dinámico de la segmentación del mercado laboral de cada empresa (Villa, 1990; Alós-Moner, 2008). Pero independientemente del tipo de empresa, se supone la existencia de la “subjetividad disciplinada donde el orden impuesto forma parte de la consciencia y, los antagonismos de la producción aparecen como conflictos individualizados e internalizados entre, por ejemplo, compromisos de trabajo y compromisos familiares.” (Köhler y Martín, 2010: 230, citando a Foucault).

La segmentación significa condiciones diferenciadas de acceso al empleo en función de la categoría social de los trabajadores y del tipo de mecanismo de acceso refuerza variados mecanismos de acceso al empleo, entre los que predominan las redes sociales. De esa manera, las oportunidades que el mercado segmentado ofrece, aparecen desigualmente repartidas entre los diversos grupos sociales, con la consiguiente estructuración social de los procesos que tienen cabida en dicho mercado de trabajo. (Lope *et al*, 2000: 34).

De ese accionar de las redes sociales (de trabajadores, familiares, amistades) en el mercado laboral, resulta la *paradoja de la homofilia*, en el sentido de que por una parte, para las empresas representa ventajas y para los trabajadores redundante en desventajas. Para las empresas resulta ventajoso asegurar sus mercados de trabajo secundarios, con mano de obra disponible y bajos salarios, llevar a cabo la aplicación de normas disciplinarias, facilitar control del proceso de trabajo, así como la reducción de costos de movilidad y rotación. Por otra parte, para los trabajadores involucrados, representan el acceso a condiciones de precariedad laboral y segregación social para quienes están fuera de la red.

Las empresas, encuentran en la conciliación entre segmentación y en las redes sociales los mecanismos para asegurarse por una parte de los perfiles adecuados para su mercado interno de trabajo y de la aplicación de las normas de la empresa por el conjunto de los trabajadores. Dependiendo de la posición de estas en el mercado y del o los mecanismos de reclutamiento que utilicen, se presentan diferencias en las condiciones de empleo (Alós-Moner, 2008, Rieucan, 2008). El acceso directo y la movilidad interna son las formas asociadas al reclutamiento y selección en el mercado interno de trabajo, mientras que a través de las redes sociales se suelen cubrir las necesidades de fuerza de trabajo para el sector externo. Esta situación, en términos sociales lleva a un reforzamiento de la exclusión social (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Bureau y Marchal 2009; Rieucan, 2008; Merle, 2012; Larquier y Rieucan, 2014).

Si se considera la tendencia actual de las empresas a adoptar formas de organización ligeras y flexibles -tal como parece ser en los casos de empresas seleccionados para esta investigación- se supone que

las políticas de empleo también serán flexibles y ligeras y con altas dosis de unilateralidad y autoritarismo por parte de la empresa. En esta situación influye la tendencia decreciente de la organización colectiva de los trabajadores, lo que redundará en diferencias de condiciones laborales, cada vez más precarias y en la profundización de las desigualdades sociales (Alós-Moner, 2008). Para las empresas esta alternativa es una vía para reducir costes de movilidad y rotación y para reducir el tiempo de intermediación entre oferta y demanda en el mercado laboral (Alós-Moner, 2008; Rieucan, 2008). Así, la segmentación y las redes sociales vinculadas al empleo, favorecen poner en práctica estrategias de flexibilización como mecanismos de control del proceso de trabajo por las empresas, en la medida en que propician que los empleadores accedan a mercados externos (Peck, 1996, Martín, 1995, 1999; Miguélez, 2004).

En la propuesta de Michon y Boyer (1992), citada por Peck, (1996), se enfatiza sobre el ámbito local de los mercados de trabajo. La flexibilidad, se concibe como un proceso de reorganización de las empresas que conlleva la aplicación de nuevas tecnologías disponibles, nuevas habilidades requeridas y cambios en la correlación de fuerzas en el mercado de trabajo asociados a los procesos locales de segmentación. Esto supone cambios en los mecanismos de control del proceso de trabajo variando su carácter en función del lugar, la regulación local, el contexto social y la correlación de fuerzas en el mercado de trabajo, aspectos que se requiere analizar para cada empresa.

Para los fines del presente estudio de casos, con base en los planteamientos antes expuestos, se considera que las redes sociales, se configuran como estrategia empresarial para reducir costos de transacción, reducir el tiempo de contratación, lograr fidelidad, obtener confianza, cooperación, disponibilidad y flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo; tienen como contraparte la precarización del empleo, la reproducción de la cultura paternalista y conservadora, así como la segmentación del mercado laboral. Como estrategia de la población trabajadora, representan un elemento para la generación de alternativas de subsistencia mediante el acceso a empleos precarios. Es necesario identificar el accionar de las redes en su amplitud y profundidad, sobre todo cuando los procesos productivos a los que está ligada su estructura social, involucran amplia y explícitamente relaciones a nivel global. La conjunción entre tiempos de vida, de trabajo, de agencia social, de formas de organización que se concretan en los ámbitos locales pero se construyen entre lo local y global.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 5. DISEÑO Y METODOLOGÍA

5.1 Combinación de Métodos

5.1.1 Una investigación cuantitativa y cualitativa

La aproximación al objeto de estudio de la presente investigación se basa en la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. Se opta por recurrir a ambos métodos con el propósito de poder abordar el problema desde diferentes aristas, pretendiendo que el resultado sea más fructífero que si se optara por una sola vertiente. De ese modo se pretende integrar los factores explicativos sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo agrícolas locales en la mayor amplitud y profundidad posible.

Si bien se parte de una concepción marxista de la sociedad, dividida en clases sociales, se considera necesario que para la explicación del papel de las redes sociales en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo locales rurales es necesario ir más allá de esas dimensiones. Esto supone reconocer las contradicciones no antagónicas al interior de los trabajadores agrícolas, ante las desigualdades sociales que surgen vinculadas a los mercados de trabajo y donde hipotéticamente las redes sociales resultan funcionales en su estructuración. Se trata de conocer las relaciones que surgen al interior de un grupo o entre grupos de trabajadores en el contexto del mercado de trabajo y cómo esas relaciones influyen en la estructura misma del mercado de trabajo.

Asumir la realidad social como multidimensional y compleja, permite justificar un enfoque metodológico multimétodo para su estudio. Más que el apego a un método de investigación específico, el problema de investigación requiere de la integración de métodos para su estudio. Ante el amplio debate desarrollado sobre la pertinencia o no de una conjunción de métodos para el análisis de la realidad social, más allá de desarrollar este apartado con la discusión de una contradicción maniquea entre métodos cualitativo y cuantitativo⁶⁰, se recurre a las revisiones que se han realizado sobre trabajos tendientes a destacar las ventajas de combinar estructuras metodológicas y perspectivas teóricas desde ambos enfoques en el diseño de investigación.

Al respecto, Verd y López (2008) plantean que “El debate de tipo comparativo entre perspectivas o estrategias metodológicas ha sido abandonado por el principio casi axiomático de que la complejidad de la realidad social ofrece campo suficiente para la aplicación conjunta de las potencialidades o puntos fuertes de las técnicas cuantitativas y cualitativas, de modo que la imagen obtenida resulte menos simplificadora de la que se obtendría utilizando una sola de las perspectivas. Citando a Callejo y Viedma (2006), los autores señalan que “*a priori*, el uso de la articulación metodológica permite realizar aproximaciones o modelos más profundos y elaborados, que reflejan mejor la complejidad de los hechos de la realidad social que desean tratarse... Con todo, no hay que suponer la estrategia de articulación, por sí misma, como superior a otras estrategias” (Verd y López, 2008: 16).

60 Un análisis de la evolución de esa discusión es realizado por Brewer y Hunter (2006), citados por Verd y López, (2008; 13). Véase también Corbetta (2010, caps. 1 y 2); Stake, (1995); Martínez (2006); Ruiz, (2008; 14).

Por su parte Lozares, Martín y López (1998), siguiendo a Derek Layder (1993) denominan «aproximación multiestratégica» a la orientación metodológica que propone un modelo y un proceso metodológico que trata de captar y analizar el hecho social investigado como una totalidad a partir de las distintas pertinencias que lo componen. De su planteamiento se desprende que establecer puentes entre los dos tipos de método, cuantitativo y cualitativo, entre los tipos de explicación/compreensión resultante, se puede evitar reducir o segmentar la identidad del fenómeno analizado, situación que se vería limitada si se analizara a través de sólo uno de ellos.

El camino en esta perspectiva consiste en contemplar y tratar el hecho analizado en su máxima totalidad al elaborar y aplicar una estrategia de investigación extraída de la identidad del propio objeto analizado y no de apriorismos metodológicos. Trata así de superar una metodología que considera (y aplica) un solo procedimiento como «verdadero» y al mismo tiempo se sitúa lejos del eclecticismo que proclama que todo vale para investigar. En este sentido no es el pluralismo metodológico lo que propugna, sino la indivisibilidad del hecho social y la multiplicidad de las pertinencias sociológicas que lo constituyen (Lozares, Martín y López, 1998:30).

Para el análisis de los mercados de trabajo locales, motivo de la presente investigación, resulta relevante el énfasis que los autores ponen en la aportación de G. Ritzer (1992), agrupando los esfuerzos que se han realizado en diferentes direcciones y quien señala que el interés comienza por centrarse en teorías y prácticas de investigación que plantean la integración de lo micro y lo macro sobre el fenómeno sociológico.

“El enfoque multiestratégico propone, a partir de la naturaleza articulada del hecho social, tener presente en la investigación los diferentes planos/dimensiones de los que se compone todo fenómeno social: la acción y la situación en sus aspectos más individuales e interaccionales y los contextos sociales estructurales e institucionales más amplios, además de tener en cuenta también las vinculaciones mutuas que se dan entre estos niveles. ...frente a la utilización, o bien de modelos, procedimientos y técnicas exclusivamente experimentales, métricos, estadísticos y, en general, cuantitativos o bien exclusivamente etnográficos, esta línea de investigación propone la aplicación complementaria de dichos métodos en los diferentes planos de objeto estudiado y en las distintas fases de la investigación... D. Layder la define como una orientación de investigación que construye el objeto de estudio a partir de «múltiples cortes analíticos o metodológicos para llevar a cabo una cobertura empírica y teóricamente densa del área investigada.» Lozares, Martín y López (1998; 28-31).

A favor de este tipo de argumentos, pero desde la perspectiva metodológica del pensamiento complejo, Morin (2000), plantea que la separación de métodos no tiene sentido al indagar científicamente sobre fenómenos sociales. El autor plantea la necesidad un enfoque multimétodo y multidisciplinario, que integre una perspectiva holística y analítica dentro de una visión dialéctica, sistémica, dinámica que reconoce a la realidad social como un contexto caracterizado no sólo por las regularidades, sino también por procesos aleatorios y no lineales, donde impera la ambigüedad y la incertidumbre, propias de los hechos complejos (véase Ruiz; 2008). En esa misma perspectiva, Jorge-Sierra (2003) rescata la noción de “dato complejo” como unidad de síntesis entre la teoría y la empiria, a partir de considerar lo social desde el paradigma de la complejidad. “El dato complejo asume la realidad social en sus múltiples dimensiones, como hecho y como proceso, como dato y como semántica, fruto de procesos objetivos y subjetivos, de configuraciones lineales y no lineales (...) de procesos regulares y aleatorios que circulan en procesos espacio-temporales dinámicos” (Sierra, 2003:70).

5.1.2 La estrategia multimétodos y el diseño de investigación

Adicionalmente, al reflexionar sobre el tema del diseño de la investigación, Verd y López (2008:16), en su análisis sobre el diseño multimétodo o de métodos mixtos, citan a Creswell y Plano Clark (2007). Ellos señalan que es a partir de 2003 cuando se asume que éstos constituyen un tipo específico de diseño, diferente del puramente cuantitativo o cualitativo (ver también Tashakkori y Creswell, 2007, en Klappenbach, 2013:7).

Desde esa perspectiva, el papel de la teoría en el diseño de la investigación juega un papel fundamental.⁶¹ Es decir, no obstante el énfasis que diversos autores han puesto en el diseño de la investigación en la perspectiva multimétodo, no se trata ésta de una alternativa meramente pragmática. Detrás de su definición, se encuentran las características propias del objeto de estudio; el peso de la interrelación entre paradigmas metodológicos y metateóricos que enmarcan determinada estrategia metodológica y, la perspectiva teórica desde la que se aborda un objeto de investigación. Éstos en conjunto definirán las técnicas a utilizar en el diseño de la estrategia e imprimirán un determinado rigor al proceso de investigación.

“Los diseños satisfacen objetivos de conocimiento, tienen un carácter instrumental y operativo. En este sentido, es imposible empezar una investigación planteando en primer lugar el diseño, éste debe adaptarse a los objetivos teóricos y metodológicos, y a los recursos con que se haga frente a la investigación.... el uso combinado de técnicas cuantitativas y cualitativas debe suavizar y corregir los puntos débiles de esa alma paradigmática, lo cual puede considerarse en muchos contextos como un beneficio por sí solo.” (Verd y López, 2008:34-35).⁶²

La posición y aceptación que ha logrado la alternativa multimétodos ha venido acompañada no sólo con los argumentos de multidimensionalidad y complejidad de los fenómenos sociales que es necesario conservar al momento de construir el objeto y objetivos de investigación. Otra de sus ventajas radica en su flexibilidad, ya que puede facilitar la factibilidad y mejorar la eficiencia teórica y económica en el proceso de investigación. Esto último se refiere, por un lado, a la posibilidad de lograr incrementar el conocimiento relativamente en mayor medida que si se realizara por una sola vía de aproximación (cualitativa o cuantitativa). Por otra parte, a la posibilidad de reducir u optimizar los recursos de distinto tipo disponibles para la investigación (véase Verd y López, 2008).

No se trata pues de una elección a priori del método de investigación. Con la estrategia multimétodo se pretende elaborar un diseño con coherencia entre los diversos rasgos de la realidad en estudio, el método y la perspectiva teórica; un diseño que al incorporar la multiplicidad de aspectos proporcione flexibilidad al abordaje y resultados más sólidos de los conocimientos generados⁶³ (Ruiz, 2008; Verd

61 Diferente a la noción común que se suele suponer como un rasgo característico de la investigación cualitativa.

62 Sobre la importancia de la relación entre teoría y método en la elección de la estrategia de investigación en el ámbito de las ciencias sociales, se pueden mencionar además a Martínez (2006); Glasser y Strauss (1987: 253, citado en Perry, 1998:788); Rodríguez, *et al* (1999: 87); Schwandt (1993); Bloch (1996b).

63 Un elemento clave en términos semánticos que provee de flexibilidad al proceso de construcción de conocimiento es el de *conceptos orientadores*. El atributo de este término planteado por Bulmer, es de servir de guía para aproximarse a la realidad y a la teoría y evitar predisponer a la percepción. “Mientras los conceptos definitivos [como las *variables* definidas ex-ante, en una operacionalización con enfoque cuantitativo] indican lo que se debe observar, los conceptos orientadores sirven como guía para acercarse a la realidad empírica [...]

y López, 2008; Lozares, Martín y López, 1998). La investigación AMS (aproximación multiestratégica) necesita ser sistemática y flexible. Sistemática, porque ha de maximizar la posibilidad de emerger y generar teoría sin dejarlo a la aleatoriedad del descubrimiento casual. Flexible, porque ha de ser capaz de responder a problemas no anticipados (Lozares, Martín y López, 1998: 33).

5.2 Acerca de los estudios de caso

Una estrategia que se complementa con el enfoque multimétodo es la de los estudios de caso. Si bien se trata de un tipo de diseño muy frecuente en la investigación cualitativa -presente en los planteamientos de Stake, 1995 y 1998) y Stenhouse, 1980- de las reflexiones de Gerring, con respecto a los estudios de caso⁶⁴, se desprende un planteamiento que lo vincula al enfoque multimétodo y afín a la presente investigación. El autor señala que en función del objetivo de la investigación, el diseño de un estudio de caso concuerda con cualquier marco macro-teórico o paradigma, y su identificación con alguno en particular dependerá de la manera en que se realicen las observaciones y no del análisis de esas observaciones o de su método de modelar sus relaciones causales. Se podrá hablar de estudio de casos, cuando se trate de uno o pocos casos u observaciones, con predominio de enfoque cualitativo; o de análisis cruzado de casos, referido a muchos casos o variables, con base en métodos estadísticos; o bien cuando se realicen combinaciones de ambos enfoques (mixto) y de las técnicas que faciliten la recolección de evidencias (Gerring, 2007: 65-69).

En el marco de la controversia entre enfoques cualitativo y cuantitativo, algunos autores consideran que los estudios de caso carecen de validez y fiabilidad para realizar investigación científica (Stoeker, 1991; Venkatraman y Grant 1986, Rouse y Daellenbach, 1999; Bower y Wiersema, 1999; citados por Martínez, 2006). Por otra parte, se han desarrollado argumentos en el sentido opuesto por autores como Yin, (1994); Stenhouse; Stake (1998); Bassey (1999); Adelman (1980), cuyos argumentos llevan a plantear que la posibilidad o no de derivar generalizaciones de un estudio de caso, depende de los propósitos de la investigación y de los resultados que se logre generar del propio estudio, en función de la complejidad del fenómeno social analizado y de la trascendencia de la coherencia epistemológica que se logre al diseñar la estrategia.

Cabe aquí señalar el aparente contrasentido acerca del estudio de la singularidad y la búsqueda de generalizaciones (Bassey, 1999:36-58) mediante los estudios de caso. Esto de acuerdo con el autor, lleva a poner mucha atención en los elementos de validez y fiabilidad para buscar su superación, mediante el estudio particular de un asunto general, orientado a conducir hacia la producción de generalizaciones significativas. Algunos autores plantean que esto es posible a través de la triangulación de estrategias (Yin, 1994; Stake, 1998: 96; Bassey, 1999: 47). Sin embargo, es importante precisar, que la generalización a partir de estudios de caso puede darse por diferentes vías.

va del concepto a la variedad concreta de la realidad, en lugar de tratar de enjaular a esta realidad en una definición abstracta del concepto” (Bulmer, 1986, citado por Corbetta, 2010:44).

⁶⁴ Este tema será abordado más adelante en particular.

De acuerdo con la definición de Yin, “un estudio de caso es una pregunta empírica que investiga un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de vida verdadera, especialmente cuando las fronteras entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes; se enfrenta con una situación técnicamente distintiva, en la cual, habrá como resultado muchas más variables de interés que datos puntuales; descansa en múltiples fuentes de pruebas, con datos que convergen de manera triangulada; (en todo esto), el desarrollo de proposiciones teóricas previas representa ventajas para dirigir análisis de colección de datos” (Yin, 1994: 13). Ahora bien, el proceso de validación está relacionado con el seguimiento riguroso de esas proposiciones –con base en el protocolo de investigación- permitiendo asegurar, según Yin, la objetividad del estudio, tanto en función de su fiabilidad como de su validez.

Por otra parte, retomando la caracterización de Stake (1998: 88), acerca del estudio de caso instrumental, “podemos llamar a un estudio de caso instrumental, cuando un estudio de caso es examinado para proporcionar la idea en una cuestión o el refinamiento de la teoría. El caso es de interés secundario, jugando con esto un papel de apoyo, facilitando el entendimiento de algo más. El caso a menudo es observado en profundidad, escudriñando sus contextos, sus actividades ordinarias detalladas, pero porque esto ayuda a perseguir el interés externo. El caso puede ser visto o no como típico de otros casos. Es decir, bajo esa perspectiva, los casos no resultan significativos en sí mismos, sino por su papel en el ámbito de la explicación del problema estudiado”.

Las posibilidades de generalizar a partir en un estudio de caso, no se supeditan solamente a la noción cuantitativa de la generalización estadística (por representatividad de la población o universo). Se trata más bien de una generalización analítica, donde el estudio de caso, único o múltiple ilustra, representa o generaliza una teoría. Un estudio de caso o cada uno de ellos en un estudio múltiple, deberán servir a un objetivo específico en el marco de cada pregunta de investigación, que debe seguir una “réplica” lógica. Esto consiste en que cada caso particular en un estudio de caso múltiple, debe ser seleccionado de tal manera que permita predecir algunos resultados similares, fortaleciendo así las generalizaciones analíticas al proporcionar evidencia probada con base en dos o más casos, alcanzándose así una “réplica literal”. Otra vía consiste en que por motivos de fiabilidad, sean cubiertas diversas condiciones teóricas que den lugar a productos o resultados contrastantes, es decir, una “réplica teórica”. De esa manera los resultados o el diseño del caso, pueden generalizarse a otros casos que representen características teóricas similares (Yin, 1994: 44-46).

El enfoque multimétodo aplicado a una estrategia que involucra el uso riguroso de diversas técnicas, en función de la complejidad de la realidad e estudiar, hace de los estudios de caso una vía para explorar a mayor profundidad un fenómeno. Resultado que no se alcanzaría si se recurriera a un enfoque unilateralmente (cuantitativo o cualitativo). Mediante un estudio de caso(s), es posible obtener un conocimiento más amplio sobre la realidad investigada, con la validez y fiabilidad que reclama la investigación científica, al mismo tiempo que es posible generar nuevas pautas sobre los temas que emergen de manera relevante en la investigación. En este sentido la estrategia de estudio de caso no sólo debería ser utilizada como exploración inicial de un fenómeno determinado (Chetty, 1996, citado por Martínez, 2006: 175).

Por su parte Gerring (2007), en su definición de la estrategia de estudio de caso plantea que se trata de un estudio intensivo de un caso único (o un pequeño grupo de casos), con el objetivo de tratar de

generalizar hacia un amplio grupo de casos del mismo tipo. El número de observaciones (N) empleado por un estudio de caso puede ser pequeña o grande, y consecuentemente, se pueden evaluar de una manera cualitativa o cuantitativa. Hace énfasis en que el estudio de caso entraña un fenómeno delimitado espacialmente (una unidad); es observado en un punto particular en el tiempo o bien en un período determinado; las unidades de análisis no son perfectamente representativas de la población (en términos cuantitativos) pero son abordadas intensivamente en la modalidad cuantitativa o cualitativa, [o ambas], preferentemente a través de una muestra pequeña (de uno o pocos casos) de tal manera que sea posible manejar su análisis con intensidad y rigurosidad Gerring (2007: 19-29)

Acerca de la fortaleza metodológica de los estudios de caso, como resultado de la integración de diferentes estrategias y técnicas, como respaldo para la generalización de resultados, Yin, (1994; 9) plantea que... “podemos identificar algunas situaciones en las cuales, todas las estrategias de investigación podrían ser relevantes (como en una investigación exploratoria) y otras situaciones en las cuales dos estrategias podrían ser consideradas igualmente atractivas. También podemos usar más de una estrategia en cualquier estudio de caso dado (por ejemplo, un estudio de caso dentro de una revisión). En este sentido, varias estrategias no son mutuamente exclusivas. Pero también podemos identificar alguna situación en la cual, una estrategia específica tiene una ventaja distinta. En el ámbito de las investigaciones en educación Stenhouse (1980), señala la complementariedad entre estudios de caso y muestras, fortaleciéndose mutuamente de esta manera los esfuerzos de descripción y categorización analítica de ambas estrategias y con ello las posibilidades de producir generalizaciones de los casos estudiados.”

A propósito de la validación y generalización a través de aproximaciones multimétodos, en las que se encuentran los estudios de caso(s), Lozares, Martín y López (1998), haciendo referencia a Layder (1993), señalan que “aunque el objetivo principal de esta perspectiva no es precisamente la validación y generalización de hipótesis teóricas, no está excluido que haya aspectos parciales de la investigación que cumplan dicho objetivo y sobre todo que la combinación de tipos de datos y métodos permita confirmar por un procedimiento las exploraciones o hipótesis derivadas de otro método (Lozares, Martín y López, 1998: 33).

Recapitulando, la noción de indivisibilidad del hecho social, demanda analizar cómo se construyen las interacciones entre los actores involucrados, sobre quienes la estructura ejerce un condicionamiento y quienes a su vez, con sus interacciones, afectan la estructura social en la que se circunscriben en sus diferentes dimensiones. En el ámbito del estudio de las redes sociales, se cuenta con los referentes metodológicos y teóricos del interaccionismo estructural, como una concepción dinámica de la interacción de los actores con su entorno (Degenne y Forsé, 1994; DeFederico, 2009; Lozares y Verd, 2011; Lozares y López-Roldán, 2012; Cruz, 2013; Bolívar, 2014). Sin dejar de lado el peso del contexto macro y micro social, según esta noción, los resultados de las interacciones se distribuyen, una vez apropiados en redes más o menos cohesionadas, entre los individuos o agentes, originando grupos, atributos y categorías, esto es, estructura social (Lozares y Verd 2011).

El trabajo mismo, en la perspectiva marxista, se asume como una relación social, por lo que analizar los mercados de trabajo locales rurales supone una afinidad con esa perspectiva metodológica. Desde

un enfoque multimétodo, esto llama a poner énfasis en la relación como unidad de análisis, aspecto fundamental en el análisis de las redes sociales y no sólo en los atributos de los individuos (sociodemográficos o laborales, por ejemplo) a través de los cuales se les podría clasificar, separar por ejemplo, estadísticamente. Se considera por lo contrario que ambos elementos, interrelaciones y atributos en conjunto, aportan claridad sobre la especificidad de los procesos sociales básicos. Así por ejemplo, no interesa sólo el dato sobre sexo, sino su trascendencia en las relaciones sociales de género; no sólo el lugar de origen, sino la etnicidad y su peso en la diferenciación social étnica de los trabajadores; no sólo la antigüedad en el trabajo, sino el contexto y la capacidad de agencia de los individuos y su red para participar en determinado puesto de trabajo.

5.3 Estrategias multimétodo. Una tipología

La conceptualización de las vías para lograr esa integración de métodos en una propuesta metodológica alternativa, se aborda también de diferentes maneras. Tomando como referencia el ejercicio de Verd y López (2008) y de Ruiz (2008), se presentan aquí los antecedentes que dan pie a la caracterización de la presente investigación, complementando el análisis con algunos elementos.

De la tabla 5.1 se destaca primeramente la existencia de una divergencia en los términos para caracterizar la estrategia multimétodo como alternativa metodológica. Las propuestas son resultado de esfuerzos de síntesis, lo que da cuenta de una amplia producción en este sentido. Si bien existen divergencias, en este trabajo se intenta rescatar sus coincidencias y la complementariedad que representan para la elaboración metodológica de este estudio. Cabe mencionar que no se trata de generar una correspondencia estricta entre las propuestas identificadas y la presente, pero sí la identificación de aproximaciones entre las mismas.

Tabla 5.1 Estrategias de integración en Métodos Múltiples para analizar un objeto de estudio

	Bericat/Morgan	Callejo y Viedma	Creswell	Tashakkori y Teddlie	Morse
Tipo I	Estrategia de Complementación	Articulación en la Complementación	Sin correspondencia	Sin correspondencia	Sin correspondencia
Tipo II	Estrategia de Combinación	Articulación encadenada	Diseño secuencial	Múltiple (dos métodos en cada una de las fases de investigación)	Multimétodo Secuencial (con independencia y triangulación. 4 combinaciones cuali, cuanti)
Tipo III	Estrategia de Triangulación	Articulación para la triangulación	Diseño concurrente basado en la triangulación	Multimétodos (dos enfoques independientes y validación con triangulación)	Sin correspondencia
Tipo IV	Sin correspondencia	Articulación en la integración (parcialmente)	Diseño concurrente basado en la anidación [parcialmente]	Mixto (un método con estrategias subsidiarias)	Multimétodo Simultaneo (con subordinación. 4 combinaciones cuali, cuanti)

Fuente: Elaboración propia con base en Verd y López (2008) y Ruiz (2008).

En este sentido se considera que la presente tesis corresponde con el enfoque multimétodo Tipo II, secuencial con una primera fase cualitativa, combinado con una segunda fase simultánea cualitativa y cuantitativa. Es decir, una estrategia de combinación, en los términos de Bericat/Morgan. Una estrategia, con la cual se trata de integrar subsidiariamente un método (cuantitativo o cualitativo) en el otro, con el objeto de fortalecer la validez de este último compensando sus propias debilidades mediante informaciones procedentes de la aplicación del otro método, que resultan de sus fortalezas metodológicas (Ruiz, 2008; 24). De acuerdo con Callejo y Viedma y con Creswell, “los diseños de tipo II son aquellos en que el trabajo de campo se organiza en estadios sucesivos, de modo que los datos (cuantitativos o cualitativos) recogidos y analizados en primer lugar puedan servir para mejorar la obtención y análisis de los datos (cuantitativos o cualitativos) de la segunda oleada” (Verd y López, 2008: 22). En este sentido, el diseño seleccionado se acerca más a la secuencial de Creswell. Adicionalmente, de acuerdo con las consideraciones de Tashakkori y Teddlie, la estrategia que más se acerca pero no completamente es su planteamiento de métodos múltiples. Finalmente, en términos de Morse (2003), se podría caracterizar como una estrategia multimétodo secuencial.

Para el diseño de dicha estrategia multimétodo, de acuerdo con Verd y López (2008), las decisiones que hay que tomar giran en torno a la información que nos interesa; la selección de las unidades e información; las técnicas de recogida de datos y las técnicas para el análisis de datos.

A continuación, de manera complementaria a las estrategias de integración metodológica, se rescatan las aportaciones de diversos autores sobre las fases que comprende una investigación multimétodos.

Tabla 5.2 Fases de la investigación con enfoque multimétodo

Bericat	Yin	Tashakkori y Teddlie	Sarabia
-Definición del objeto -Diseño del método -Recogida de los datos -Análisis de los datos -Resultados	-Preguntas de investigación -Proposición teórica -Unidades de Análisis -Vinculación lógica de los datos y las proposiciones -Criterios para la interpretación de los datos	-Concepción de la investigación -Selección del enfoque -Levantamiento y análisis de la información -Interpretación de los resultados e inferencia	-Observación-descripción del fenómeno (método cualitativo) -Exploración de la realidad para la generación de hipótesis explicativas -Contraste-justificación de la hipótesis propuesta para garantizar su verdadera capacidad explicativa (método cuantitativo)

Fuente: Elaboración propia con base en Verd y Lozares (2008), Ruiz (2008) y Lozares, Martín y López (1998).

Por lo expuesto se nota cierto consenso en los aspectos que es necesario considerar en el desarrollo de la investigación para garantizar la capacidad explicativa de los resultados. Los rasgos aquí mencionados serán retomados en los apartados posteriores en la explicación detallada del diseño y estrategia adoptados.

5.4 Estrategia: estudio de casos múltiple

Para el análisis de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas segmentados en Nayarit, se realizó una aproximación a partir de un estudio de caso múltiple. El estudio de casos, siendo una estrategia de investigación multimétodo, se aplica para analizar de manera sistemática y en profundidad algún aspecto de la realidad social en circunstancias concretas. El estudio de casos se caracteriza por incorporar herramientas metodológicas cualitativas y cuantitativas que permitan encontrar relaciones causales en diferentes niveles explicativos sobre el asunto en estudio. Además, inquiriere sobre un hecho social contemporáneo en su entorno real; las fronteras entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes; se utilizan múltiples fuentes de datos, y puede estudiarse tanto un caso único como múltiples casos, ya sea para un momento dado o en un determinado periodo de tiempo. Esta alternativa metodológica ha sido sugerida por diversos autores, por ejemplo, Yin (1994), Bassey (1999), Stenhouse (1979), Stake (1998), Gerring (2007) y Martínez (2006).

El caso del mercado de trabajo en la producción de tomate de invernadero en el sur de Nayarit, México, nos remite a reflexionar sobre la estrategia de diseño de la investigación de estudios de caso múltiples, para dar respuesta a las preguntas planteadas en apartados anteriores.

Antes de concretar la exposición de las técnicas del diseño de la investigación, se presentan unas reflexiones sobre el sustento metodológico de los estudios de casos múltiple. Considerar el presente como un estudio de caso múltiple, no se plantea con la sola intención de contar con casos de control para la comparación y para analizar a fondo uno de los casos, sino porque se considera que con base en los casos seleccionados, además de conocer sus especificidades, se pueden ofrecer elementos para construir generalizaciones acerca de la diversidad de sus características.

En el apartado 5.2 han sido mencionados algunos de los atributos de los estudios de caso que se ven reforzados cuando se trata de más de un caso, por ejemplo, Yin (1994); Stake (1998); Gerring (2007). Desde diferentes perspectivas, se han atribuido ventajas, ya sean explicativas, de rigurosidad, de validez y fiabilidad, etc., a los estudios de caso colectivos o múltiples. Por ejemplo, desde la perspectiva de la teoría fundamentada, se plantea que con este procedimiento, “mediante comparaciones, donde los hechos son similares o diferentes, se pueden generar propiedades de categorías que enriquecen las categorías existentes, generando a su vez un mayor poder de explicación”, mediante ideas conceptuales. (Gloser y Strauss, 1967).

De la revisión de Rialp (1998) sobre las aplicaciones de los estudios de caso se desprende que las teorías o modelos que pretenden obtener un cierto grado de aplicabilidad general pueden estar basadas en un número limitado de casos, ya que un solo caso puede indicar una categoría o propiedad conceptual y, unos cuantos casos más, pueden confirmar esta indicación”. [...] “La cuestión de la generalización de los estudios cualitativos (incluido el estudio de caso) no radica en una muestra probabilística extraída de una población a la que se pueda extender los resultados, sino en el desarrollo de una teoría que puede ser transferida a otros casos. De aquí que algunos autores prefieran hablar de transferibilidad, en vez de generalización, en la investigación de naturaleza cualitativa.” (Maxwell, 1998, citado por Martínez, 2006: 173). Más allá de la diferencia del término, que aquí se considera alude, sin contraponerse, a la finalidad de la generalización de conocimientos, se supone que si este argumento es planteado para investigación cualitativa, es posible extenderlo a los estudios de caso en el enfoque multimétodo, en tanto que aquella está contenida en éste último.

Reforzando la noción de Yin (1994) del estudio de casos múltiple, la definición de Stake (1998) de estudio de caso colectivo, permite extender su noción de caso instrumental a varios casos de manera sencilla como: “un número de casos [diseñados] conjuntamente para investigar el fenómeno, población o condición general”. [...] “...conocer la colección de estudios individuales puede o no manifestar por adelantado las características comunes. Ellos pueden ser similares o distintos, teniendo en cuenta la redundancia y la variedad de cada caso. Ellos son escogidos porque se cree que el entendimiento de ellos conducirá al mejor entendimiento y quizás a una mejor teorización, sobre una colección todavía más grande de casos”. Stake (1998: 89). Para fines prácticos consideramos como coincidentes ambos conceptos, por lo que de manera indistinta se caracteriza el presente estudio, en cuanto al número de casos que integra y sus implicaciones metodológicas, como múltiple o colectivo.

Como se planteó anteriormente, al abordar el análisis mediante la estrategia de estudios de caso, se busca hacer énfasis en las singularidades de los eventos particulares (Bassegy, 1999; Stake, 1998; Yin, 1994), de los mercados de trabajo locales, pero considerando éstos eventos como manifestaciones de las relaciones sociales, en su conformación interna y en sus relaciones con el contexto más amplio. Es decir, entre los actores sociales y las condiciones organizativas, económicas y técnicas que participan al interior de cada caso y del caso colectivo, como en la interrelación del caso múltiple con los actores e instituciones externos al caso.

En este sentido, si el descubrimiento de tales singularidades permite dar cuenta del comportamiento real del rol de las redes sociales en los mercados de trabajo rurales locales, en el tiempo y en el

espacio, subyace entonces de aquí, el interés de que tales singularidades sean consideradas para dar pauta a la construcción de explicaciones para otros mercados de trabajo locales.

Ahora bien, no obstante la validez de la paradoja singularidad/generalización presente en los estudios de caso (Bassey, 1999), considerando que la construcción de datos en una estrategia múltiple es variada, aquí se asume una posición diferente, en el sentido no limitar la validación a la triangulación de datos entre estrategias y casos sino mediante la *replicación*, en el sentido planteado por Yin (1994), asumiéndola como la capacidad de los estudios de caso múltiples de contestar y contrastar las respuestas que se obtienen de manera parcial por cada caso que se analiza.

Se atribuye a este estudio de caso múltiple el carácter explicativo. Se dará cuenta de las características particulares de cada uno de los casos, las cuales se interpretarán y serán combinadas con los datos estadísticos para conocer las especificidades de cada caso y establecer, de ser posible, algunas generalizaciones. Los casos se desarrollaron con el objetivo específico de atender las preguntas de investigación, convirtiéndose cada caso en respuestas lógicas a tales preguntas. Siguiendo a Yin (1994: 44-46), cada caso particular fue seleccionado con cuidado de manera que eso permitiera identificar algunos resultados similares (una réplica literal) o productos que contrasten resultados, pero para motivos de fiabilidad o de prueba (una réplica teórica).⁶⁵

5.5 Caracterización del estudio

Con lo planteado hasta aquí, la caracterización que se hace del estudio, incorporando elementos a los rasgos analizados en los apartados anteriores es la siguiente: La investigación se identifica metodológicamente como un estudio de caso múltiple, en la perspectiva planteada por Yin (1998) y Stake (1998), con un enfoque tipo II, multimétodo secuencial con una primera fase de acercamiento cualitativa y una segunda fase combinando de manera simultánea cualitativa y cuantitativa, de acuerdo con la tipificación propuesta por Verd y López (2008) y centrada principalmente en los planteamientos de Creswell (2003), Bericat (1998, 2015), Morgan (1998), Morse (2003) y Tashakkori y Teddlie (2003). En términos de los resultados esperados, por una parte consisten en conocer y comprender las singularidades de los mercados de trabajo en estudio, sin embargo -de manera secundaria-, el presente estudio se puede identificar como de búsqueda de teoría o estudio de caso de prueba de teoría. Es decir, se trata de un estudio particular que aborda los casos de los mercados de trabajo de tres empresas rurales en el Sur de Nayarit, México, sobre un asunto general, el papel de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas locales, orientado a conducir hacia la producción de generalizaciones significativas (Bassey, 1994), que se enfoca no sólo en el caso (múltiple) como tal, sino en el tema de investigación (instrumental) (Stake, 1998). Difiere de los estudios de *grounded theory* o teoría fundamentada (Lincoln y Guba, 1985: 41; Strauss y Corbin, 1998: 158), ya que, a

65 “El paso inicial en el diseño del estudio consiste en el desarrollo de la teoría y posteriormente se lleva a cabo la selección del caso. La definición de medidas específicas es importante en el diseño y el proceso de recolección de datos. Cada estudio de caso consiste en un estudio “completo”, en el cual, se buscan pruebas convergentes en cuanto a los hechos y conclusiones para el caso; las conclusiones de cada caso entonces son consideradas como la información que necesita la réplica para cada estudio de caso individual. Tanto los casos individuales como los resultados de caso múltiple pueden y deben ser el foco de un reporte sumario” (Yin, 1994).

diferencia de los rasgos de ésta estrategia, la presente investigación parte de un marco teórico orientador.

La elección de esta estrategia para el estudio de las funciones de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas locales en el Sur de Nayarit, respondió al interés de contribuir por una parte a la *comprensión* de las particularidades de las formas en que diferentes empresas hacen uso de las redes sociales en sus estrategias de reclutamiento y selección de trabajadores y si esto se relaciona o no con en la segmentación del mercado de trabajo, para un cultivo y tipo de tecnología específicos (tomate por invernadero). Pero además para tratar de *explicar las relaciones de causalidad* entre los perfiles de los trabajadores y los tipos de contratación; del tipo de relaciones que se establecen entre los trabajadores, empleadores y demás participantes en dichos mercados en el ámbito productivo y en el social, y los demás aspectos que la flexibilidad de la estrategia multimétodo permita integrar en desarrollo del estudio. Con esa finalidad se integró un estudio múltiple a partir de tres casos de empresa.

5.6 Población y unidades de análisis

5.6.1 Población

La investigación sobre el papel de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas se circunscribe a la Región Sur de Nayarit, México, específicamente, los relacionados con la producción de tomate en invernadero. Se trata de un análisis de la realidad social-laboral actual que plantea un contexto productivo moderno, de innovación y diverso en las formas de organización de la producción y el trabajo agrícola y por ende en los mercados de trabajo respectivos. La información contextual de los casos seleccionados se presenta en el capítulo 6 de esta tesis.

5.6.2 Definición y selección de la muestra

Para definir y seleccionar las unidades de análisis (casos) y los informantes clave, se trabajó con base en una selección deliberada de tres casos diferentes entre sí para analizar cada uno de ellos contrastándolo con los otros dos. Previamente se realizó un estudio exploratorio en la zona.

La selección de los casos se basa en criterios de inclusión en la muestra y criterios de diferenciación de los casos. En términos de inclusión se consideró que fueran empresas localizadas en la misma región, productoras de hortalizas, más específicamente, de tomate y que produjeran en sistema de invernadero. En cuanto al tamaño se consideró que fueran empresas de diferente tamaño en cuanto a la superficie de producción e instalaciones a lo que corresponde también diferentes plantillas de trabajadores. Por otra parte, los criterios que marcaron la diferenciación entre los casos se refieren las formas de asociación y origen del capital –empresa colectiva o centralizada, consorcio de capital nacional o extranjero-, el mercado de destino del producto, el tipo de relación con el estado, el nivel de tecnología.

Posteriormente al sondeo inicial, se tomó en consideración para definir este caso múltiple, que los casos particulares correspondieran con el modelo analítico definido; tomar como referencia las descripciones que hicieron informantes clave y otros informantes; y, las valoraciones desprendidas de la noción sobre el medio y del tema por parte de quien investiga. Además, se tomaron en cuenta los siguientes aspectos.

- 1) que respondieran a los atributos establecidos en la investigación. El más general para los casos, ser un mercado de trabajo local vinculado a una empresa productora de tomate en invernadero en el Sur de Nayarit.
- 2) imprimir un carácter dinámico, pudiendo modificarse la selección si no responde a las necesidades de información requeridas.
- 3) de desarrollo secuencial: partiendo de la elección de fenómenos prioritarios y continúa vinculado al estudio de fenómenos que emergen a lo largo de la investigación.
- 4) es resultado recurrente del trabajo de campo desde las primeras etapas de la investigación.
- 5) que permitiera realizar la réplica literal o teórica a las preguntas de investigación

Al interior de cada empresa se utilizó un procedimiento cercano al de la muestra teórica. Siendo un procedimiento utilizado básicamente en la investigación cualitativa (Verd y Lozares, 2016), se trata de una forma en la cual la recogida de datos, el análisis y la categorización de los mismos ocurren al mismo tiempo. El tamaño de la muestra se define en función del desarrollo de las categorías identificadas y de la teoría emergente, donde el investigador no puede conocer inicialmente el tamaño final (Coyle, 1997 y Glasser, 1992, citados por Cuñat, 2007). Esto responde a que se trata de comprender los procesos de involucramiento de las redes sociales en los mercados de trabajo seleccionados y no sólo medir o cuantificar algunos de sus rasgos. De esta manera la selección se utilizó para preparar el acercamiento con los informantes clave para el estudio de caso: empresarios, patrones, representantes del gobierno, trabajadores de campo y empaque y personal administrativo.

Como se mencionó anteriormente, se trata de una selección deliberada, no estadística al azar, sino basada por una parte en los antecedentes teóricos que permiten tener una noción de las categorías que se pretende esclarecer mediante el estudio. Por otra parte, se basa en el conocimiento de la zona a través de estudios previos por parte de quien investiga, así como con base en los referentes que proporcionan otros estudios relacionados con el tema.

Y si bien en términos cuantitativos se podría considerar que el estudio es de tipo exploratorio, ya que no es factible delimitar el tamaño de la población de trabajadores diseminados en la zona agrícola seleccionada, esa limitación se resolvió con la combinación del análisis cualitativo, retomando de “viva voz” las experiencias de los actores, reforzado por los datos cuantitativos del contexto y de los rasgos generales del caso. Esto implicó un ir y venir entre los datos de los casos generados con el presente estudio y las teorías de la segmentación, de la organización y gestión laboral, de las redes sociales, etc., además, de la revisión de otros estudios de caso sobre estos temas.

La potencialidad de los casos se orienta a la comprensión de la realidad social en los mercados seleccionados y del papel de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas segmentados a nivel teórico. Esto permitirá, retomando las preguntas de investigación, analizar el papel que juegan las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de fuerza de trabajo en los mercados de

trabajo locales vinculados con la producción de tomate en invernadero; explicar, si tales redes se convierten o no, y de qué manera, en un mecanismo que permite a la empresa asegurarse de contratar personas, con características actitudinales o técnicas específicas, y en un momento dado refuerzan la segmentación interna del mercado de trabajo

5.6.3 Unidades de análisis

5.6.3.1 Casos escogidos (3 empresas)

En la selección de los casos influyeron varios aspectos. Primeramente, la Región Sur de Nayarit se ha caracterizado por ser expulsora de mano de obra, tanto hacia los mercados agrícolas de otras regiones del Estado como hacia los Estados Unidos. Con la migración generalmente se vinculan redes sociales alrededor de algún mercado de trabajo, así que ese fue un motivo para seleccionar la zona. Por otra parte, a nivel productivo, en la Región Sur, el pabellón de la agricultura campesina (ejidal) en Nayarit, se ha venido presentando el cambio que desde hace tres décadas se desplegó en las zonas agrícolas de la costa, la diversificación de cultivos y la introducción de procesos agroindustriales con técnicas de agricultura protegida. De aquí el interés por analizar el papel de las redes sociales en una región con un proceso de cambio productivo y social reciente.

La selección de los casos específicos para hacer el estudio de caso múltiple del mercado de trabajo, obedece a que en una exploración piloto para esta investigación, fueron detectadas las tres de empresas en la zona, cada una de ellas con formas diferentes de organización. Además, en conjunto abarca la diversidad de situaciones que representan el ambiente productivo agrícola local. Las tres empresas seleccionadas aportan el panorama de lo que sucede en la región: la empresa La Laguna, la empresa La Tomatera, y la empresa Venado Azul⁶⁶.

Los actores sociales en este caso se identifican por un lado en los tres tipos diferentes de empresa y por otro, en los trabajadores de campo, de empaque y administrativos en cada una de ellas. Los principales factores que motivan el establecimiento de las empresas son el acceso a la tierra, la abundancia de agua y a la disponibilidad mano de obra barata. A continuación, se describen las características de cada una.

5.6.3.2 Descripción de los casos

La empresa La Laguna, es una empresa transnacional dedicada a la producción, empaque y comercialización de tomate en Norteamérica (Canadá Estados Unidos y México). Una de sus plantas se localiza en la Región Sur de Nayarit desde el año 2008. Produce tres variedades de tomate para ensalada en una superficie de 54 hectáreas de invernadero con alrededor de 780 empleados. El proceso productivo está científicamente controlado en todas sus fases. Se le puede identificar como una empresa con estructura jerárquica definida, vinculada a una cadena productiva global que produce y

66 Los nombres han sido modificados para respetar el anonimato de los trabajadores participantes y las empresas.

distribuye tomates para ensalada. Es una empresa transnacional con alto poder de influencia en el ramo, cuenta con respaldo del gobierno estatal para sus operaciones en la región.

La empresa La Tomatera inició operaciones Nayarit en el año 2009. Forma parte de un grupo empresarial de capital nacional y extranjero que producen en el Estado de Sinaloa. En Nayarit producen tomate en 40 hectáreas de invernaderos empleando 435 personas. Se trata de una empresa, enlazada con otras empresas locales proveedoras de algunos de insumos, aunque la mayoría de estos los importan. La empresa se rige de manera autónoma y de acuerdo con lo expresado por sus representantes, no cuentan con un respaldo por parte del gobierno estatal para el desarrollo de sus actividades en la región. Las gestiones las realizan de manera directa con la población de la zona, apoyándose en las redes sociales locales desde la localización de terrenos, insumos o trabajadores (EDLT2013).

El tercer caso es el de la empresa Venado Azul, localizada como los otros dos casos en el Sur de Nayarit. Se trata de un proyecto con tecnología media orientado principalmente a la generación de empleo rural, en una zona de alta marginalidad. Inició operaciones en 2011 promovido por el gobierno estatal, en el marco del programa de apoyo al medio rural Invercampo. Surgió con la aportación de terreno en arriendo por parte de 4 personas incluido el propio gobernador del Estado. El proyecto de producción de tomate en invernadero se diseñó como una opción productiva para mujeres de la región. Actualmente comprende un grupo de 17 mujeres que emplean en promedio a 40 personas. Las socias participan en el conjunto de actividades, autoempleándose a ellas y sus familias. En 8 hectáreas de invernaderos producen tomate variedad *saladette* para el mercado nacional y local. Se trata de una empresa en pleno proceso de integración con intervención de los organismos gubernamentales en las decisiones. En la creación de la empresa y en su operación tienen un peso importante las redes sociales a nivel familiar e institucional. Se le puede identificar claramente como una estrategia de política local para fortalecer la imagen gubernamental. (NSVA2013).

Las disímiles formas de organización redundan en relaciones entre oferta y demanda de trabajo con ciertas especificidades en cada empresa. Retomando el modelo de análisis planteado en el capítulo anterior y partiendo del análisis los procesos de trabajo en cada empresa, se intenta responder las preguntas de investigación acerca de: ¿Cómo se manifiestan los efectos de las redes sociales en la estructura de los mercados de trabajo?; ¿Qué funciones tienen las redes sociales en el mercado de trabajo agrícola local y en la organización y gestión de la fuerza de trabajo?; ¿Cómo influyen las redes sociales y la segmentación en el control del mercado de trabajo agrícola local?

5.7 Técnicas para obtener los datos

5.7.1 Técnicas cualitativas generar la información

La forma de selección de los casos y de obtención y análisis de la información se encuentran intrínsecamente ligadas entre sí y van modificándose en la medida que avanza el estudio.

Considerando al lenguaje como un instrumento de análisis (Bloch, 1996), se utilizarán fuentes directas, tales como entrevistas a actores clave, el cuestionario estructurado y la observación de los procesos de trabajo. También se recurre a fuentes indirectas mediante otros estudios de caso relacionados con el tema.

La generación de la información es realizada durante tres etapas: Un acercamiento piloto mediante sondeo en la zona para identificar los casos y los perfiles de los informantes. Una segunda fase donde recoge la información, se analizan los datos y se detectan imprecisiones o faltantes. Y una tercera etapa para afinar los datos obtenidos.

Para localizar los casos, primeramente se analizaron documentos oficiales sobre la producción agrícola en la entidad. De esta manera se recabaron datos estadísticos y algunas pistas sobre posibles informantes en las zonas de cultivo. Se realizó una primera incursión en el campo realizando entrevistas informales y con apoyo de una breve cédula de registro de datos. Así fue posible identificar características generales de las empresas, su localización, su tamaño aproximado. Se tuvo acceso a algunos trabajadores locales en sus comunidades y a través de ellos se constató cierta importancia de las redes para acceder al trabajo.

Esa primera ronda de aproximación al problema de investigación permitió una identificación preliminar de los rasgos de la oferta y la demanda de trabajo en los mercados en cuestión. A nivel de estudio piloto, se detectaron diferencias en los proyectos productivos lo que dio pauta para la selección de los tres casos de empresas escogidos. Asimismo, se obtuvieron elementos para diseñar los instrumentos para recabar la información, planear y realizar una etapa inicial de las actividades de trabajo de campo, complementando con visitas a instituciones públicas relacionadas.

Una segunda etapa del estudio consistió en la aplicación de los instrumentos en cada caso para su sistematización y análisis con respecto a las preguntas e hipótesis del estudio. Se aplicó el cuestionario estructurado a los trabajadores y se realizaron entrevistas en profundidad con algunos informantes clave, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores. El guión se estructuró para explotarlo cualitativamente por una parte y cuantitativamente por otra. Esto permitió profundizar sobre el análisis de las particularidades del caso y reflexionar en términos de las respuestas a nivel teórico. Al mismo tiempo, se detectan las necesidades de mayor precisión en los datos y se preparó la tercera incursión en campo.

Es a partir de la tercera etapa que se contó con las bases para la replicación final de las preguntas e hipótesis del estudio. Se acudió a las empresas y localidades a reforzar la información recabada en las etapas anteriores. El regreso con los informantes clave y la revisión y precisión sobre los guiones estructurador fueron las principales acciones para esta etapa de trabajo de campo. Paralelamente a las acciones descritas se estuvo realizando la observación de los procesos de trabajo y del ambiente social en torno a los actores participantes.

5.7.2 Técnicas cuantitativas para obtener los datos

La etapa inicial de investigación documental permitió acceder a información básica sobre la evolución de producción agrícola de invernadero en la Región Sur. Esto dio la pauta para analizar un fenómeno nuevo en la zona, según los datos estadísticos. Esta información, como se mencionó anteriormente, se complementó con información cualitativa recabada en campo.

El interés por contar con ciertos indicadores de tipo cuantitativo y de analizar las relaciones entre grupos, asociadas con las características sociodemográficas de los trabajadores asalariados y al comportamiento de los salarios por actividad y por cultivo será abordado a partir de la información recabada en el cuestionario a trabajadores mediante la muestra intencional.

5.7.3 Entrevistas

Consiste en entrevistas a actores clave (productores, supervisores, representantes del gobierno) para generar información relacionada con las estrategias de los empleadores, el papel de la innovación tecnológica y el rol de las redes sociales en la conformación del mercado laboral.

Se trabajó con tres tipos de entrevista (Verd y Lozares, 2016): informal o abierta, aplicadas a los productores o empresarios agrícolas y a representantes de instituciones vinculadas; semiestructuradas, dirigidas a representantes de las empresas, a supervisores y a trabajadores, así como entrevistas estructuradas, utilizadas con los trabajadores agrícolas (jornaleros).⁶⁷

Con las primeras se buscaban antecedentes de las empresas, su forma de organización, mercado del producto y las estrategias de contratación, capacitación, las formas de vinculación con el ambiente local, con atención especial al tipo de vínculo que establecen con las redes sociales. Además, conocer los criterios de políticas públicas vinculados al desarrollo de los proyectos productivos relacionados. Se abordó además la relación entre redes sociales y el papel de la tecnología en el proceso de trabajo, considerando que la organización técnica se fundamenta en un uso intensivo de la fuerza de trabajo. En el caso de los supervisores y representantes (empleados administrativos), se buscaba conocer los mecanismos de control y supervisión, así como su trayectoria laboral en la empresa, además de experiencias de los trabajadores. Y con respecto a los jornaleros, los temas abordados se refieren a datos sociodemográficos generales; características de la selección y contratación; temporalidad y movilidad del empleo; formas de organización para el trabajo; niveles de educación y capacitación para el trabajo; salario, jornada y prestaciones laborales; trayectoria laboral.

5.7.4 Guión de entrevista

La aplicación de un cuestionario con guión estructurado para las entrevistas a los trabajadores agrícolas de las empresas seleccionadas, se realizó con el objetivo de identificar el campo de acción de las redes sociales como mecanismo de acceso y permanencia a los mercados de trabajo locales

⁶⁷ Las guías de las entrevistas se presentan en el documento Anexo 2,3 y 4.

rurales, así como los rasgos de la segmentación de los mismos. Dicho guión estructurado se centra en identificar las estrategias de los trabajadores en busca de empleo y su percepción sobre las estrategias de los empleadores. Esto permitirá analizar las relaciones entre grupos, las estrategias de vinculación al interior de los trabajadores, las características socio-demográficas de los trabajadores asalariados y otros rasgos sociales y laborales que den cuenta de los procesos sociales básicos y que definen su perfil.

Adicionalmente, el diseño del guión estructurado en forma de cuestionario, tiene la finalidad de generar ciertos indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo. La población de estudio considerada comprende a los actores sociales de las tres empresas seleccionadas. La aplicación del cuestionario estructurado se llevó a cabo mediante una muestra intencional que permitiera un acercamiento a los actores sociales tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda de trabajo. En ese sentido, se incluyeron trabajadores y representantes de las empresas, pudiendo ser directivos supervisores o personal administrativo.

En el caso de los jornaleros, el guión para las entrevistas estructuradas se concretó en un cuestionario de 54 preguntas en que se incluyeron los siguientes aspectos: Datos generales del(la) entrevistado/entrevistada; características de la contratación; temporalidad del empleo; formas de organización para el trabajo; datos de los familiares que trabajan en el mismo lugar (edad, sexo, actividad, antigüedad, formas de ingreso); capacitación para el trabajo; salario, jornada y prestaciones laborales; puesto, criterios de selección, sueldo por actividad y, la trayectoria laboral. A través de esos aspectos se aborda implícitamente el tema de las redes sociales en el reclutamiento y el proceso de trabajo.

Las entrevistas a los representantes de las empresas (personal directivo), comprenden 29 reactivos como guía de apoyo para abordar los temas en el siguiente orden: Los datos de la empresa y cargo de la persona entrevistada; tecnología, origen y relación de la empresa con la región; tamaño de la empresa, renta y temporalidad del ciclo productivo/empleo; comercialización de la producción; empleo, donde se incluyen aspectos sobre el volumen, perfiles, organización del reclutamiento y contratación, redes sociales, criterios de selección, puestos y salarios; finalmente se abordan las expectativas de crecimiento de la empresa.

En el caso de los supervisores se diseñaron 20 preguntas sobre los temas relacionados con el puesto y la empresa, sobre su incorporación y características del trabajo de supervisor; los criterios de reclutamiento, selección y contratación; puestos, perfiles y habilidades de los trabajadores; sobre la temporalidad del empleo; redes familiares o de amistad; aspectos de género, etnicidad y condición migratoria; así como estímulos y sanciones a los trabajadores.

El levantamiento se llevó a cabo durante tres etapas⁶⁸. Una primera consistió en un estudio exploratorio que permitió precisar la definición de los casos, su localización y un primer acercamiento

68 El levantamiento estuvo a cargo de la autora, habiendo contado con el apoyo de estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit en la aplicación del cuestionario.

a los actores sociales.⁶⁹ Durante esa etapa se realizaron también las entrevistas con funcionarios públicos relacionados con el tema. Posteriormente se realizaron varias visitas a la zona para realizar las entrevistas y levantar el cuestionario estructurado. El trabajo fue simultáneo para los tres casos seleccionados, es decir, no se esperó a concluir un caso para iniciar otro. El acercamiento con los trabajadores y trabajadoras fue similar para los tres casos, se les abordó en los predios donde se localizan los invernaderos, previa autorización de quien estuviera a cargo del lugar y de ellos mismos, así como a través de visitas a las comunidades de origen de los trabajadores, contactando con ellos por medio de sus redes sociales.

El acercamiento con los directivos y con los supervisores fue diferente en cada caso. En el caso de la empresa La Tomatera, se realizaron varias visitas a las instalaciones, previa cita por vía telefónica con el directivo a cargo. Después de las sesiones de trabajo a ese nivel permitieron el acceso con los trabajadores. A algunos de ellos fue posible abordarlos en su tiempo de descanso, en otros casos se estableció contacto para buscarlos en sus localidades. El contacto con los supervisores fue en el proceso de trabajo, lo que facilitó además la observación planeada.

Con respecto a la empresa La Laguna, se realizaron solicitudes formales de acceso a la empresa y de cita con los directivos, sin embargo, a ese nivel no se tuvo respuesta. La información se generó a través de trabajadores y empleados localizados a través de la misma red de trabajadores y durante el estudio exploratorio. Un aspecto clave fueron los vínculos entre trabajadores de las distintas empresas. Esto se explica por tratarse de las tres empresas de su tipo en la región y por ser una zona rural relativamente pequeña. En este caso la información desde la perspectiva de la demanda se completó con la información oficial del gobierno del Estado y con la que la propia empresa difunde. No obstante la falta de respuesta de los directivos fue posible cubrir con fiabilidad la información requerida para el estudio. Para el estudio de la empresa Venado Azul, se acudió a las instalaciones de los invernaderos en busca de las personas responsables para solicitarles las entrevistas. Habiendo tenido una respuesta favorable, se realizaron entrevistas grupales e individuales en el área de trabajo, así como en los hogares de algunas socias o trabajadores. En total se realizaron 49 entrevistas y 78 cuestionarios para el estudio de caso múltiple, de junio de 2013 a enero de 2016.

5.7.5 Observación de procesos productivos y sociales

Otro elemento a abordar es la relación entre redes sociales y el papel de la tecnología en el proceso de trabajo, considerando que la organización técnica se fundamenta en un uso intensivo de la fuerza de trabajo, así como para identificar las formas de ejercer las normas laborales y de control por parte de la empresa. Con esta finalidad, un aspecto clave consistió en la observación de los procesos de trabajo, del ambiente productivo y social en los espacios de trabajo, así como fuera de él, en la vida comunitaria o familiar. Se trata de aspectos relacionados con el contexto sociocultural y productivo que se asume que forman parte de la especificidad de los mercados de trabajo locales en estudio. De acuerdo con Benguría *et al* (2010), la estrategia instrumentada aporta fiabilidad y validez a la investigación en la medida que permite conocer a fondo la realidad estudiada. En este caso se trata

⁶⁹ Cabe mencionar que del primer acercamiento al tema en el territorio de estudio por parte de la autora, se laboró un reporte de investigación de fin de Master en Política Social Trabajo y Bienestar de la UAB, en septiembre de 2013.

de observación no sistémica, directa en campo y aunque no se planeó como observación participante, no se evitó el contacto directo con los actores en el momento de la observación.

Esta estrategia fue llevada a cabo directamente en dos de las tres empresas Venado Azul y La Tomatera, e indirectamente, mediante el análisis de videos, para el caso de La Laguna. Esta estrategia se ha orientado a identificar aspectos significativos de las interrelaciones entre los actores sociales que muchas veces no son expresados abiertamente mediante el discurso, en una entrevista, por ejemplo. La recogida de datos se fue registrando en notas de campo que posteriormente han permitido por ejemplo identificar similitudes o discrepancias en las percepciones que tienen los actores sobre un mismo hecho, por ejemplo, la actitud -incondicional o no- hacia la política laboral, o bien, la manera en que se ejerce el control en el proceso de trabajo en empresas con diferente forma de gestión. Pero lo importante ha sido tratar de identificar la verdadera percepción de los actores. La observación se realizó, en términos generales, sobre diversas actividades de campo, atendiendo aspectos relacionados con la división del trabajo por sexos, comprender las diversas actividades del proceso de trabajo y sus implicaciones en cuanto a trabajo físico, conocimientos, habilidades, etc., la adopción y adaptación de las nuevas técnicas en función de las posibilidades que prevalecen en cada grupo; las formas que asume el ejercicio de poder en el proceso de trabajo; el empoderamiento que viven las mujeres al incorporarse al trabajo asalariado, las forma de relacionarse con los funcionarios del ramo así como la activación de su capacidad de acción colectiva, por mencionar algunos.

En el caso de la empresa La Tomatera, se realizaron dos sesiones de una hora en las instalaciones de la empresa. La forma de realizar la observación, fue en dos visitas al área de producción, en horas pico de actividad. Se hicieron recorridos por las diferentes actividades de cultivo, recepción y empaque. En el caso de la empresa Venado Azul se realizaron cuatro sesiones más cortas entre los diferentes módulos de la empresa. Fue posible observar ampliamente el conjunto de actividades en diferentes áreas de cultivo y empaque interactuando con los trabajadores en turno.

Fuera de los procesos de trabajo fue posible visitar los hogares de trabajadores y trabajadoras de las tres empresas y observar el ambiente familiar y comunitario en que se desenvuelven con respecto al ambiente que generan las nuevas empresas en la zona.

5.8 Técnicas de análisis de datos

La generación de datos y análisis de los mismos se realiza de manera secuencial, en un ir y venir entre las diferentes fases que de manera progresiva van llevando a la construcción de la réplica a los cuestionamientos del estudio de caso. Cada secuencia presenta la oportunidad de reforzar o corregir los procedimientos, la información requerida, la construcción gradual y consistente de las respuestas del estudio de caso a las preguntas e hipótesis planteadas.

De lo expuesto hasta aquí, se puede resumir que la primera fase de la investigación, se basó en un sondeo en campo, trabajo documental y de reflexión teórica-metodológica para dar paso a la identificación del problema y el diseño del proyecto. Una vez definido el objeto de estudio se identificaron las necesidades de información y el diseño metodológico. Posteriormente inició el trabajo de campo con base en las técnicas arriba señaladas, tomando en consideración los conceptos

orientadores procedentes del marco teórico, antes y después de la recogida de datos. El análisis de la información trata de rescatar las ventajas de las técnicas cualitativas como cuantitativas con las que fue generada, así como de retomar los aspectos epistemológicos y teóricos analizados en los capítulos precedentes.

El análisis de la información se basa en la identificación y vinculación de los cortes o niveles analíticos de Layder (1993), citada por Lozares, Martín y López (1998) y adecuada para el presente estudio de caso múltiple, como se resume en la Tabla 5.3.

El orden de exposición no necesariamente refleja la secuencia en la realización de la investigación. Algunos cortes o niveles se realizan de manera simultánea. La Tabla 5.3 expresa el conjunto de elementos contenidos en el estudio y seccionados metodológicamente para un análisis que posteriormente requiere su integración para construir el conocimiento del hecho social en su complejidad. La guía básica para la realización del análisis son los objetivos, preguntas e hipótesis de investigación.

Gráficamente se muestra el conjunto de relaciones entre los diferentes planos del análisis; su contenido, enfoque predominante, instrumentos, procedimientos y los productos esperados. Estos son integrados transversalmente por el marco conceptual esbozado en el modelo analítico (Capítulo 4 del presente estudio), así como por los rasgos tempo/espaciales. Estos dos componentes transversales proporcionan coherencia teórica y la congruencia al recoger la especificidad del estudio de caso múltiple. Ambos se consideran fundamentales en la caracterización de los mercados de trabajo locales e imprime el carácter dinámico al análisis de los procesos sociales.

Tabla 5.3 Estrategia para el análisis de la información en el estudio de caso múltiple

	Cortes o niveles analíticos	Objeto de análisis específico contenido en el corte o nivel	Enfoque predominante	Instrumentos utilizados	Procedimiento	Producto esperado	
Modelo analítico (conceptos orientadores)	Sí mismo	Actor social-entorno social	Cualitativo	Entrevistas Observación	Análisis de contenido Reconocimiento de la zona	Identificación de actores sociales con el sentido del entorno y actores	Integración o disgregación temporal/espacial de los diferentes cortes
	Actividad situada	Tipo de relaciones en el mercado laboral y comunidad Conformación de redes	Cualitativo Cuantitativo	Cuestionario Entrevistas Observación	Visitas a empresas y comunidades de origen de trabajadores Análisis de contenido	Roles de los actores sociales Estrategias en el mercado laboral Criterios de reclutamiento Accionar de las redes	
	Marco o composición	Procesos de trabajo Segmentos del mercado de trabajo Mercados internos por empresa Base tecnológica/caso	Cualitativo Cuantitativo	Observación Entrevistas Cuestionario	Análisis de contenido Matriz de casos	Construir perfiles de integrantes de oferta y demanda de m. laboral Estructura de redes Tipos de relación predominante: Homofilia/Heterofilia	
	Contexto	Marco macrosocial Características de las empresas Estructura productiva y social	Cualitativo Cuantitativo	Observación Documentos, bases de datos	Cuadros resumen Análisis documental y estadístico	Contexto productivo y social local (procesos sociales básicos)	
	Historia	Antecedentes productivos, sociales y del m t en ámbito regional y local	Cualitativo	Entrevistas Documentos Estudios relacionados	Narraciones Análisis de contenido documental	Experiencias de los actores y referentes de las instituciones sobre el contexto Vínculos externos	
	Poder	Formas de organización y control	Cualitativo	Observación Entrevistas Cuestionario	Análisis de contenido	Estructura laboral jerárquica; competencia mercado laboral; competencia en mercado de producto	

Fuente: Elaboración propia con base en la propuesta de Layder (1993), citada por Lozares, Martín y López (1998).

Se hace referencia en la tabla al enfoque predominante en un nivel muy concreto de la investigación, asumiendo la necesidad de la conjunción de ambos en la perspectiva multimétodo. A manera de corolario, se puede decir que en el análisis de la información se transita de la noción de relación como unidad de análisis con base en la interacción de los actores sociales (Degenne y Forse, 1999; Lozares y López, 2012; Cruz, 2013; Bolívar, 2014), a la construcción de conceptos orientadores (Bulmer, 1986 en Corbetta 2010) y a su concreción en la idea del dato complejo (Jorge-Sierra, 2003; Morin, 2000; citados por Ruiz, 2008) los cuales responden a la noción de multidimensionalidad de la realidad social (Ritzer, 1992 y Layder, 1993 en Lozares, Martín y López, 1998; Ruiz, 2008; Cruz, 2013).

Para fines prácticos se mencionan a continuación las técnicas utilizadas desde una u otra perspectiva.

5.8.1 Técnicas cualitativas para analizar los datos

Básicamente consisten en la recuperación y sistematización de la información generada mediante las entrevistas, observación, cuestionario y documentación secundaria. La revisión de los archivos de audio y transcripciones de las entrevistas son registradas en cuadros resumen o citas textuales de los actores sociales. El análisis de contenido se realiza siguiendo “una fórmula mixta en donde una parte de las categorías es derivada de una teoría mientras que la otra parte es inducida en el curso del análisis” (Landry, 1998: 348, citado por Gómez, 2000), es decir, rescatando el sentido que le otorga el actor social en cuestión.

Esto implica tomar en cuenta a la hora del análisis de la información, por una parte, los conceptos orientadores resumidos en el modelo analítico y por otra parte la identificación de los elementos que aportan a los cortes o niveles arriba mencionados.

El conjunto de técnicas para analizar la información generada comprende: análisis línea a línea, codificando e identificando patrones mediante comparación de códigos con base en categorías conceptuales; elaboración de memos con base en las dimensiones del modelo de análisis y las que surgieran en campo; identificación de los procesos sociales básicos vinculados las redes en los mercados de trabajo estudiados; análisis de los resultados del procesamiento de la información mediante programa de análisis cualitativo ATLAS ti.

5.8.2 Técnicas cuantitativas para analizar los datos

Cabe señalar que al inicio de la investigación, se recurrió al análisis estadístico de la información sobre el contexto del mercado del producto a partir de bases de datos de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Social en Nayarit. Esto permitió tener las primeras nociones sobre la localización de la zona de estudio y los posibles casos particulares del estudio múltiple.

Si bien la información es generada con criterios mixtos (producto de técnicas cualitativas y cuantitativas), para preparar el análisis estadístico de los datos requirió la elaboración de una matriz para integrar la información de los casos. Con base en el cuestionario aplicado a los trabajadores se elabora la matriz de casos que integra las variables y los datos correspondientes a cada caso y se identifican algunas características laborales y sociodemográficas de los trabajadores. Retomando los conceptos orientadores se procede a diseñar indicadores y el análisis de los mismos. La sistematización de la información generada se realizó utilizando el programa Excel y Word, mediante cuadros resumen y tablas de contingencia, sobre rasgos socioeconómicos de los actores en perspectiva de género, generacionales, niveles de salario, antigüedad, etc. que dan cuenta del peso de los atributos individuales en las relaciones al interior de las redes y entre redes.

[Volver al índice](#)

BLOQUE III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN, RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El tercer bloque de capítulos de la tesis comprende la exposición de los resultados del proceso de investigación en la interacción en el espacio social con los actores sociales involucrados durante la generación de la información. Comprende el análisis de ésta y los resultados de su discusión en diálogo con la teoría, presentando conclusiones particulares por cada caso y la presentación de las conclusiones del estudio de caso múltiple.

El abordaje se organiza a través de un análisis introductorio a partir del capítulo 6, acerca del contexto y los actores sociales que caracterizan la región de estudio, así como para cada uno de los casos seleccionados. Posteriormente, se presentan los tres casos analizados en los capítulos 7, 8 y 9, respectivamente. El contenido de cada estudio de caso comprende tres aspectos generales. En un primer apartado se analiza el marco o composición de la empresa donde se abordan los rasgos técnico-organizativos y de política laboral de la empresa, poniendo énfasis en el reclutamiento y la gestión de la fuerza de trabajo. La segunda parte comprende el análisis de acción situada, donde se destacan las interacciones de los actores sociales en torno al mercado de trabajo, con énfasis en los rasgos de la oferta, los trabajadores y sus redes sociales, en interacción con la empresa, desde el proceso de reclutamiento hasta la operación y organización de los procesos de trabajo. Poniendo especial atención en los resultados de tales interacciones en términos del papel de las redes sociales en la segmentación del mercado de trabajo y en los procesos de segregación social que ello supone. Se destacan las características de esos procesos en cada mercado de trabajo por empresa, sobre la base de un encuentro de los resultados con la teoría. Igualmente, se presentan las conclusiones preliminares a las que se llegó en cada caso.

Finalmente, en el capítulo 10, se exponen las conclusiones del estudio de casos múltiple, guiando por los objetivos e hipótesis de la investigación. Asimismo, se reflexiona acerca de los límites y fortalezas de la investigación y se dejan planteados aspectos detectados durante la investigación que se consideran relevantes para futuras investigaciones.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 6. CONTEXTO

6.1 Antecedentes. La producción de tomate en invernadero en México

La producción de tomate en invernadero en México es una actividad muy importante para su economía dado que involucra importantes contingentes de fuerza de trabajo. En torno a esta actividad se generan importantes mercados de trabajo y ante los cambios recientes en las formas de organización de las empresas, el análisis de sus estrategias de reclutamiento cobra mayor importancia.

La Región Sur del Estado de Nayarit es un territorio donde la introducción de esta rama y las nuevas formas de producir cobran presencia, en diversas modalidades, por lo que se consideró necesario abordar el estudio de caso múltiple mediante el análisis de tres empresas que, dando cuenta de la situación local que se aborda, permiten reflexionar sobre situaciones similares de mercados de trabajo segmentados locales relacionados con la producción de hortalizas en invernadero.

La producción de hortalizas, ya sea a cielo abierto o en invernadero es una rama que se caracteriza por la fuerte demanda de fuerza de trabajo que genera. Después de la caída de la producción de tabaco, que caracterizó la agricultura comercial de Nayarit hasta finales del siglo pasado, la sustitución de éste cultivo por la producción de hortalizas modificó no sólo la estructura productiva agrícola, sino la dinámica social en torno a los mercados de fuerza de trabajo agrícola en Nayarit (Sifuentes, 1996). Uno de los cultivos más importantes vinculados a esa dinámica es el tomate, cuya producción se ha expandido hacia la zona sur de Nayarit, donde se localiza el presente estudio.

El jitomate⁷⁰ o tomate rojo es una de las especies hortícolas de gran importancia tanto a nivel económico como social en México, debido al valor de la producción y por la demanda de mano de obra que genera. Según datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el jitomate es el octavo cultivo con mayor valor en México, las variedades que más se producen son saladette y bola además del cherry y otras variedades de tomates dulces. En 2012, la producción de tomate generó 13,146 millones de pesos -aproximadamente 730.1 millones de euros-, equivalentes a 3.2% del valor total de la producción del sector agrícola, habiendo participado con 0.3% de la superficie sembrada nacional, equivalente a 55900 hectáreas. Dicha Superficie ha mostrado una tendencia a disminuir en los últimos años a una tasa promedio anual de 3.5% entre 2007 y 2012. No obstante ese decremento en la superficie de producción, el incremento de los rendimientos favoreció a su vez el incremento de los niveles de producción. Los rendimientos pasaron de 37.4 toneladas por hectárea a 51.4 toneladas por hectárea de 2007 a 2012, y la producción alcanzó en 2012 la cifra récord de 2.8 millones de toneladas (SHCP, 2014).

El tomate es además la principal hortaliza de exportación del país. Habiendo ocupado México en 2008 el doceavo lugar en la producción de tomate a nivel mundial con el 3% de la producción, alcanzó el segundo lugar entre los países exportadores de la hortaliza, después de Holanda que concentró el 22% de las exportaciones y a México le siguió España con 17% (SAGARPA, 2010). En conjunto estos tres países concentraron más de la mitad de las exportaciones de tomate a nivel mundial. México

70 El nombre de jitomate procede del náhuatl *xictli*, *ombligo* y *tomatl*, tomate, que significa tomate de ombligo, ambos nombres -tomate y jitomate- se usarán indistintamente en este análisis.

mejoró esa posición, con altibajos en la producción y en 2015 se ubicó como primer exportador de tomate a nivel mundial, con cerca de 20% del volumen y 25% del valor de las ventas a nivel mundial y un valor aproximado de la producción de 22000 millones de pesos -equivalentes a 1000 millones de euros. (El Economista, 15 de julio de 2015).

Los principales destinos de la producción de tomate de México son Estados Unidos, Canadá y algunos países de Europa. La producción mexicana de tomate encuentra en Estados Unidos a sus principales compradores, a su vez, esas ventas representaron 80% de las importaciones de tomate de los Estados Unidos y comprenden 35% del mercado estadounidense de tomate. Con variaciones que se explican en gran parte por problemas climatológicos y económicos, la superficie no se ha incrementado, manteniéndose en un promedio de 75 mil hectáreas, con una generación estimada de 172 mil empleos de campo (SAGARPA, 2010).

Diferentes autores coinciden en señalar que los logros de los niveles de rendimientos y de exportación reportados respondieron a la expansión del uso del sistema de producción de agricultura de invernadero (Aguilar y Holguín, 2013; Arriaga, 2015; SAGARPA,2010; Chávez, 2011)⁷¹. Con respecto a este sistema de producción de tomate, México es el país que mayor crecimiento en la superficie de agricultura protegida⁷² a partir de los primeros años del siglo y que cuenta con mayor superficie dedicada a producir tomate en invernadero. Estados Unidos y Canadá han mostrado un menor crecimiento en esa línea, debido al incremento de los costos de la mano de obra y los combustibles. Como se observa un elemento clave de la rentabilidad de estos agronegocios tiene que ver con el bajo precio de la fuerza de trabajo. Por otra parte, Canadá es el país que produce el mayor volumen de tomate de invernadero, aunque México es el que mayor crecimiento ha tenido en los últimos años con base en aumentar la superficie (Coria, 2010).

Datos reportados por (Chávez, 2011) señalan que la superficie de invernaderos en México fue de 9 mil hectáreas en 2008, 10 mil en 2009 (Holguín, 2014), para el 2010 se registraron 11760 hectáreas y en 2012 se reportan 12 mil hectáreas (Aguilar *et al*, 2013) para producción en agricultura protegida. De la producción de tomate a nivel nacional, 70% se obtiene en sistema de agricultura protegida en invernaderos (Aguilar y Holguín, 2013). Esto se explica por los diferenciales en rendimientos con uso de tecnología a cielo abierto de donde resultan de 2 a 5 kilos de tomate por metro cuadrado, mientras que con el uso de invernaderos de donde se obtienen entre 40 y 70 kilos por metro cuadrado (Arriaga, 2015).

71 La agricultura protegida se define como un sistema agrícola especializado en el cual se lleva a cabo un cierto control del medio climático y de suelos, alterando sus condiciones: suelo, temperatura, radiación solar, viento, humedad y composición atmosférica (Castellanos-Ramos, 2004). Mediante estos sistemas de protección se cultivan plantas, modificando su entorno natural para prolongar el periodo de recolección, alterar los ciclos convencionales, aumentar los rendimientos y mejorar su calidad, estabilizar las producciones y disponer de producto cuando la producción al aire libre se encuentra limitada (Castilla, 2005), Citados por Martínez *et al* (2014). En esta investigación, pudiendo ser más general, se usa de manera similar que el término agricultura de invernadero,

72 Con el término de agricultura protegida denomina también a la agricultura en sistemas de invernadero según Juárez *et al* (2012), mientras que la producción por sistemas convencionales de identifican como a cielo abierto.

6.2 Características de la región de estudio

6.2.1 La producción de tomate en Nayarit

De la misma manera que ha sucedido a nivel nacional, la estructura productiva de Nayarit ha dado cuenta de importantes transformaciones en su estructura productiva y en consecuencia en la de los mercados de trabajo rurales locales. Nayarit es un Estado localizado en el occidente de México. Analizando dos variables macroeconómicas, el Producto Interno Bruto (PIB) y la Población Económicamente Activa (PEA) en las últimas décadas, observamos que la economía refleja desde muchos años atrás el rasgo de la terciarización, con el predominio del sector servicios, observándose un notable incremento de esas actividades durante las últimas décadas⁷³. Las actividades productivas propiamente dichas, más importantes, son las del sector primario y ahí la agricultura, habiéndose reportado 104 952 empleos formales para el año 2007 en estas actividades. Para ese mismo año la producción de tomate registró una superficie de 2073 hectáreas sembradas. Para 2010 se registraron cerca de 3 mil hectáreas, con 32 toneladas de producción (Gómez *et al*, 2011). Mientras tanto, el sector industrial⁷⁴ ha mostrado una presencia relativamente poco significativa para la economía estatal.

En cuanto a la producción de tomate en invernadero, Juárez *et al* (2012) reportan que 158 hectáreas están dedicada a la producción sobre esa tecnología en Nayarit en 2010 y se generan alrededor de 1900 empleos en torno a ellas. Señalan además que Nayarit cuenta con condiciones favorables para la horticultura protegida, haciendo énfasis en que esa actividad se encuentra en pleno desarrollo en Nayarit (Juárez, 2012).

Los cambios en el dinamismo entre los sectores productivos y regiones de la entidad se vieron más marcados desde mediados de los años noventa hacia la actualidad, como reflejo de la orientación de las políticas públicas hacia el fortalecimiento paulatino del sector servicios y el turismo, retirando los apoyos a la producción en detrimento del sector primario (Sifuentes, 2012).

La importancia de analizar los mercados de trabajo agrícolas en la producción de tomate en invernadero de Nayarit, responde a su trascendencia económica a nivel local y su involucramiento en la dinámica de las exportaciones a nivel nacional. Nayarit después de haber formado parte de las entidades con más aportación a la producción de tomate a nivel nacional, en cuanto a la superficie dedicada al cultivo, a inicios de los años 2000 fue perdiendo su posición en la superficie de tomate. Sin embargo, ha venido recuperando su lugar en cuanto al valor de la producción, ocupando el quinto -de 27 Estados productores- a nivel nacional. Asimismo, el tomate ocupa el primer lugar entre los productos competitivos de Nayarit en el mercado externo (SAGARPA, 2010). Esta situación deja ver de inicio la importancia de la productividad en relación al cultivo.

73 Con el comercio, hoteles y restaurantes y servicios personales como actividades más importantes.

74 Habiendo llegado a ser importante en la época en que la industria del tabaco imprimía mayor dinamismo a la región y hoy prácticamente desaparecida.

La producción de tomate en Nayarit por diferentes sistemas agrícolas -a cielo abierto y en agricultura protegida- ha sido una de las principales actividades productivas desde mediados de los años ochenta hasta la actualidad. A lo largo del proceso de trabajo se generan requerimientos de fuerza de trabajo para el conjunto de labores, sin embargo, la concentración e intensidad de cada grupo de ellas en diferentes momentos del ciclo agrícola, trae consigo diferentes ritmos en la dinámica del mercado de trabajo del cultivo por regiones pero sobre todo por tipos de empresa.

6.2.2 Tipos de empresas productoras de jitomate

A nivel estatal, los tipos de empresas agrícolas que se identifican como predominantes entre las productoras de tomate de Nayarit, son, los pequeños productores tradicionales, así como las empresas agroindustriales reconvertidas (Sandoval, Camarena y Robles, 1996) y, más recientemente, se distingue la presencia de empresas agroindustriales de capital nacional o extranjero, con modernas instalaciones de invernaderos. En torno a ellas y su particular forma de organización, se generan mercados de trabajo que operan con estrategias de reclutamiento y de gestión de los procesos de trabajo novedosos en el ámbito rural regional y trascendentales socialmente por los efectos que tienen sobre la implantación de relaciones de trabajo flexibles, basadas en la precariedad, razones adicionales por las que la explicación de su funcionamiento y sus alcances sociales, forman parte de los objetivos de esta tesis.

En Nayarit, los pequeños productores agrícolas han mantenido la producción de tomate para el mercado regional y local y, aunque cada vez más limitados, afectados por la crisis económica, generan un mercado de trabajo caracterizado por captar trabajadores migrantes de diferentes regiones del país y del Estado. Las empresas reconvertidas, son empresas que se han venido conformando generalmente por productores agrícolas asociados con empresas comercializadoras o intermediarios que en algunos casos financian la producción bajo contrato. Estas empresas modifican su tipo de cultivo y escasamente controlan el proceso productivo. O bien se trata de agricultores locales -menos casos- que están en condiciones de experimentar la nueva alternativa productiva, lo que implica cambios en el tipo de tecnología y de gestión del proceso en su conjunto, algunas veces con una aplicación incompleta del paquete tecnológico basado en riego, fertilización y semillas mejoradas, almacigo tradicional o escasa incorporación también parcial de algunas técnicas de fertirrigación o de producción controlada en invernadero, aplicada principalmente para la producción de plantas más resistentes. (Sifuentes, 2012).

Con base en esas características, Nayarit, se mantuvo entre la de los Estados productores de tomate más representativos hasta inicios del 2000 en términos de la superficie cosechada. Los reacomodos de las entidades en las posiciones -como se puede observar en la tabla 6.1-, no sólo han influido factores económicos u organizativos sino los de tipo climático, a los que suele ser muy vulnerable la producción de tomate a cielo abierto. Son ese tipo de riesgos los que se tratan de minimizar con la producción en invernadero, además de incrementar la rentabilidad con el incremento de los rendimientos por hectárea, situación muy factible cuando se cuenta con fuerza de trabajo disponible, prácticamente sin restricciones.

Tabla 6.1 Superficie cosechada de jitomate en las principales Entidades productoras. 1994-2007
(Hectáreas)

ESTADOS	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SINALOA	25,818	27,578	23,282	22,555	25,347	24,267	23,034	25,297	18,629	21,908	27,730	26,075	21,456	18,810
BAJA CALIFORNIA	7,511	6,668	7,328	10,233	11,114	9,568	5,920	6,218	4,933	5,638	4,487	5,156	4,661	728
SAN LUIS POTOSI	8,245	5,917	6,703	6,130	6,977	6,820	6,854	7,147	7,666	6,757	4,656	5,772	3,212	1,639
JALISCO	1,763	2,106	2,451	2,104	3,074	4,209	3,153	2,867	3,464	2,943	1,083	2,321	1,540	885
NAYARIT	3,012	3,795	3,199	2,326	3,505	4,006	4,300	2,557	2,043	1,813	1,972	2,553	2,517	2,073
MICHOACAN	3,227	4,423	5,475	5,366	6,936	9,668	7,118	6,220	7,690	6,645	6,209	4,876	4,922	5,129
MORELOS	3,261	3,748	4,643	4,041	2,840	3,549	3,299	2,875	4,206	3,405	2,830	2,848	3,134	2,566
SONORA	2,670	3,451	2,611	3,395	2,901	2,189	2,204	2,557	1,983	2,371	2,089	1,882	2,329	2,139
TAMAULIPAS	1,267	972	788	685	688	1,140	1,653	1,980	1,400	1,553	2,270	2,792	2,354	2,139
BAJA CALIFORNIA SUR	890	1,835	1,571	1,615	1,606	1,897	2,223	2,401	2,553	2,658	3,251	3,310	3,171	2,466
OTROS	7,780	15,246	13,202	13,477	14,064	15,444	14,871	14,334	12,794	11,953	10,697	9,957	10,694	2,222
NACIONAL	65,444	75,739	71,253	71,927	79,052	82,757	74,629	74,451	67,360	67,644	67,274	67,543	59,988	40,796

Fuente: Elaborado con base en Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera de la Secretaría de Agricultura Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. México.

Resultado de lo antes expuesto, en un marco de desregulación de las actividades del sector rural, en la última década, se han venido instalando empresas agroindustriales que basan su producción en sistemas de invernadero, con diferentes grados de tecnificación y de organización de sus procesos productivos, por ende, con diferentes formas de gestión de la fuerza de trabajo. Las empresas que llegan a ser exitosas, generan una intensa dinámica en torno a su mercado de trabajo. Estas operan en el marco de modelos de organización postaylorista, donde pesan criterios tales como mejorar la competitividad; reducir costos variables (de mano de obra, servicios e insumos); resolver y evitar fallas técnicas, definir y diseñar productos para nichos de mercado; buscar asociaciones estratégicas; mejorar los rendimientos con apoyo de consultoría, es decir, externalizar fases del proceso productivo; buscar asociaciones estratégicas. Por supuesto, esos preceptos se orientan a la flexibilización de la empresa y se basan en el uso flexible e intensivo de la fuerza de trabajo, lo cual supone la precarización del empleo.

6.2.3 Agricultura intensiva en fuerza de trabajo

Mediante el estudio exploratorio preliminar, se pudo detectar que en la zona específica de estudio, recientemente se ha venido conformando un corredor agroindustrial en la Región Sur de Nayarit. La agricultura de invernadero se ha venido desarrollando ahí, bajo diferentes formas de organización empresarial y con diferentes productos. Pero un factor común es la intensidad en el uso de fuerza de trabajo. Esto representa un drástico cambio productivo en la región que tradicionalmente se identificara como la región de agricultura campesina, productora de granos básicos, más importante del Estado de Nayarit.

El establecimiento de empresas de diferente tamaño, que suponía diferentes formas de organización, fue un elemento clave para la selección de la zona de estudio con el objetivo de analizar si existen

estrategias diferentes para proveerse de fuerza de trabajo. Vinculados al éxito productivo de esos proyectos, se ha detectado el fortalecimiento de las redes sociales en la región y el surgimiento de nuevas formas de diferenciación social.

A finales de los años noventa y principios de los 2000, el avance en la privatización de las tierras ejidales y de las comunidades agrarias propició una reconversión productiva en los valles y mesetas del Sur de Nayarit. Se localizó ahí el establecimiento de la cada vez más escasa producción de tabaco de Nayarit. Un cambio ulterior en la región se presenta con el establecimiento de proyectos de agricultura protegida. Las técnicas basadas en una precisa administración agua y nutrientes, en el control del clima, de malezas y plagas, han llevado a intensificar la producción agroindustrial, modificando drásticamente los procesos de trabajo y en ese sentido, las condiciones de vida y laborales de los jornaleros inmersos en esa dinámica.

En la región de la sierra sur de Nayarit se identifican dos líneas de desarrollo de la agricultura protegida en cuanto al régimen de propiedad de las inversiones. De manera casi paralela, se ha venido favoreciendo la instalación de proyectos agroindustriales privados, promovidos por inversionistas extranjeros, que han optado por la adquisición de tierras para el desarrollo de procesos productivos altamente tecnificados. Por otra parte, las posibilidades de adopción de la tecnología en proyectos locales, a partir del involucramiento de trabajadores o productores locales en los proyectos privados, han facilitado la concreción de proyectos por productores ejidales o pequeños productores locales, con apoyo financiero de instancias gubernamentales.

Es importante destacar el predominio de pequeños productores agrícolas en la región de estudio; que operan en el marco de una cultura de organización que, tiende a adaptarse, obligadamente, al modelo de “desarrollo” neoliberal, después de haber sobrevivido al control del corporativismo del estado hacia el sector rural. De ahí que resulte casi lógico que los productores agrícolas recurran a criterios paternalistas de gestión de la fuerza de trabajo (Sifuentes, 2012). Esta situación, si bien ha prevalecido como rasgo característico en la región, en el transcurso de las últimas dos décadas, comparte terreno con la forma de operar de las grandes empresas agroexportadoras. En este caso es importante considerar también la tendencia en las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo orientadas a la individualización y con un fuerte carácter segregador (Martín y Miguélez, 1999). Esto explica, de acuerdo con Alós-Moner, “que la segmentación de los mercados de trabajo adquiere unas dimensiones más complejas y variadas que las hasta ahora consideradas por la teoría” (Alós-Moner, 2008: 124). Por lo tanto, se vuelve relevante la realización de estudios de caso para analizar las especificidades de los mercados rurales locales.

Un rasgo adicional consiste en que la producción de hortalizas en la Región Sur de Nayarit es una práctica relativamente reciente. En Nayarit el jitomate o tomate rojo representó el 29.6% de la superficie de producción en 1998. Pero esa producción de jitomate en el estado, se desarrollaba en cuatro regiones plenamente localizadas, y corresponde a Santiago Ixcuintla, San Blas, Compostela y Acaponeta-Tecuala, en orden de importancia. Todas ellas localizadas en la zona costera del Estado, donde la práctica de la agricultura comercial -no con fines de subsistencia. Esta se lleva a cabo ampliamente desde las primeras décadas del siglo pasado asociado sustituyendo el régimen de producción de las haciendas (Contreras, 2009). Opuestamente a eso la Región Sur región que se

caracterizó por la práctica de la agricultura minifundios con presencia importante del trabajo familiar. Actualmente los actores de estos territorios participan en la agroindustria a nivel de fuerza de trabajo. En este sentido, ante la nueva dinámica que imprimen a la realidad local, es relevante considerar las empresas seleccionadas para el análisis del reclutamiento en esos mercados de trabajo y el papel de las redes sociales.

Un panorama de la agricultura protegida en Nayarit se muestra en las siguientes cifras oficiales. Según se señala en el primer informe del actual gobernador, se pretendía establecer 600 hectáreas de invernadero -100 ha. por año-, bajo el programa Invercampo (SEPLAN, 2012: 67). Según datos de SAGARPA (Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación), para el 2008 la superficie estatal en materia de producción agroindustrial de cultivos protegidos era de 164.63 hectáreas. Se destacaban por su participación en este rubro los municipios de Santa María del Oro, Xalisco, Tepic, Bahía de Banderas, San Pedro Lagunillas y Acaponeta. En el caso particular de los municipios de Tepic, Xalisco, Compostela y la región agrícola de la Sierra Sur -la cual abarca zonas de los municipios de Ixtlán, Ahuacatlán, Jala, San Pedro Lagunillas y Santa María del Oro- en los últimos cuatro años han recibido un fuerte impulso en agricultura protegida privada a través el establecimiento del Clúster Agroindustrial NayaSur. (Alejo S. G., *et al* 2011).



Mapa: Nayarit, México

6.2.4 Rasgos socioeconómicos prevalecientes en la región de estudio

En cuanto al bienestar social, si bien los municipios donde se localizan los casos seleccionados,⁷⁵ no se encuentran en las regiones de más alto rezago social y pobreza en el Estado de Nayarit, la región comprende localidades que sí se distinguen con altos índices de marginalidad (SEDESOL, 2016). Tomando como referencia el Informe sobre la situación de pobreza y rezago social, en uno de éstos municipios, en 2010, de un total de 17, 698 personas, (67,8%) se encontraban en situación de pobreza, de los cuales 52.8% presentaban pobreza moderada (carecen de acceso a seguridad social y el nivel de ingreso es inferior a la línea de bienestar mínima) y 2,449 (15%) estaban en pobreza extrema (personas que no tienen recursos ni para alimentarse). En el mismo año, en cuanto a carencias sociales, el rezago educativo afectó a 21.5% de la población, el porcentaje de personas sin acceso a servicios de salud fue de 16%, la carencia por acceso a la seguridad social afectó a 85.4% de la población. El porcentaje de individuos que reportó habitar en viviendas con mala calidad de materiales y espacio insuficiente fue de 23.3%. El porcentaje de personas que reportó habitar en viviendas sin disponibilidad de servicios básicos fue de 23.7%, y la incidencia de la carencia por acceso a la alimentación fue de 29.3%, de la población (INEGI-CONEVAL, 2016). De esas mismas fuentes, el otro municipio que comprende las localidades de origen de los trabajadores que participan en los mercados de trabajo en estudio, cuenta con una población de 12207 personas. Aunque son menos las personas afectadas, también se registra pobreza en 53.2% de la población. De esas personas las cifras señalan que 43.4% viven en condiciones de pobreza moderada; y 9.8% en pobreza extrema. El rezago educativo afectó a 30.4% de la población; 24.7% no tiene acceso a servicios de salud y 75% sin acceso a la seguridad social. 17.7% de las viviendas son de mala calidad y 26.6% reportaron carencia de acceso a la alimentación (SEDESOL, 2006, con datos de INEGI-CONEVAL, 2016).

Cabe mencionar además que en esta región de Nayarit se localizan algunas comunidades indígenas cuyo modo de sustento se basa en el trabajo asalariado agrícola en las regiones agrícolas del centro y costa del Estado. Estos datos dan cuenta del panorama socioeconómico prevaleciente en la región donde se localiza el mercado laboral en estudio. En ese contexto macrosocial, se plantea entonces analizar la relación entre ese ambiente de mercado segmentado y las formas de reclutamiento, específicamente el papel de las redes sociales en ese proceso, lo cual forma parte de los objetivos de este trabajo.

Sin haberse superado la grave crisis de interna de la economía mexicana 1994, para el año 2006 la crisis global agudizó esos problemas de pobreza y desempleo, habiendo alcanzado niveles de 18.2% para 2008. En las zonas rurales esta pasó de 24.5% a 31.8% en el período 2006-2008.⁷⁶ El incremento de la pobreza, sobre todo la pobreza alimentaria ante un panorama de desempleo en México, lleva a suponer que las familias se plantean mecanismos diferentes de sobrevivencia, uno de ellos es la migración a los mercados de trabajo agrícolas. A nivel nacional, a raíz de la crisis, en 1995 muchas mujeres se vieron obligadas a incorporarse al mercado de trabajo, y las migraciones masculinas a los

75 Se omiten los nombres de los municipios con el fin de mantener el anonimato de empresas trabajadores.

76 En el caso de la economía mexicana la crisis global que inició en 2008, se sumó a la situación no resuelta desde 1994, los problemas se agravaron particularmente para el sector agropecuario, al cumplirse el periodo de gracia de la apertura gradual de la economía con el Tratado del Libre Comercio de América del Norte. (Basurto y Escalante, 2011). Esta situación se ha visto magnificada en regiones como Nayarit, donde la producción agrícola recaía en pequeños productores ejidales, es decir en el sector social de la economía.

mercados rurales aumentaron. De hecho, el índice de feminización de los asalariados del campo pasó de 0.12 en 1995 a 0.25 en 1997 (Barrón, 2012). No obstante esa tendencia, entre 1997 y 2009, se presenta una caída en la tasa de feminización, se reduce radicalmente la participación femenina a nivel nacional como asalariada, no así como trabajadora por cuenta propia o ayudante sin retribución⁷⁷. Se presenta entonces un problema de desempleo rural (Barrón, 2012). Como bien señala Antonieta Barrón, la situación a nivel local varía. Esta situación es relevante para los objetivos de la investigación porque al incorporarla se pone atención no sólo en las condiciones del mercado en general, sino en cómo esto puede repercutir en la capacidad de agencia de los actores sociales en el mercado de trabajo, dada su situación de vulnerabilidad social.

Como se muestra en la Tabla 6.1, el sector agrícola de Nayarit, habiendo sido el más importante en la captación de PEA hasta finales del siglo pasado, muestra una drástica caída. Esta situación que se presenta tanto a nivel nacional como local, se ha demostrado que se debe al fuerte impacto de la crisis en los pequeños y medianos productores agrícolas (De Grammont, 2009; De Grammont y Lara, 2010; García, 2002). En Nayarit a la crisis económica de los pequeños productores se sumaron problemas de plagas y clima que afectaron la producción de frutas y hortalizas en la región costera del Estado (Sifuentes, 2012).

Sin embargo, mientras los pequeños y medianos iban a la quiebra, la producción de hortalizas, en parte en modalidad de agricultura por contrato, demandaba fuerza de trabajo en las regiones más prósperas de la Costa del Estado (Sifuentes, 1998, 2012).

Tabla 6.2 Nayarit. Evolución de la estructura productiva a nivel sectorial (Porcentajes)

Sectores de actividad	PIB (%)					PEA (%)					
	1970	1980	2000	2011*	Variación 1970-2011	1960	1970	1980	2000	2012**	Variación 1970-2012
Agropecuario	31.3	24.2	19.8	10.0	-68.0	70.9	59.4	40.4	34.8	19.0	-52.0
Servicios	48.9	49.1	62.2	69.0	41.1	18.6	23.2	25.5	40.9	66.0	128.0
Industria	19.8	26.7	14.0	21.0	6.0	10.5	11.0	13.5	24.3	15.0	15.5

Fuente: Elaboración propia con base en Sifuentes *et al* (1998); INEGI (1985-2001). *Calculado con base en Secretaría de Economía (2012); **Calculado con bases en STPS (2013).

La manera en que se dieron los cambios al interior del sector agropecuario, explica la lógica de los mercados de fuerza de trabajo agrícolas locales. Desde mediados de los años ochenta se comenzó a notar la modificación de la estructura de cultivos; de cultivos mecanizados a cultivos intensivos en fuerza de trabajo y cambios en las técnicas de producir, se tradujo en la diversificación de los mercados de trabajo y la intensificación de los procesos de trabajo. Las regiones agrícolas del Estado se convirtieron en fuertes receptoras de fuerza de trabajo, de las zonas más pobres de Nayarit -entre ellas la región Sur, donde se localiza este estudio- y de otras regiones agrícolas del país. A consecuencia de la crisis económica, el aumento de la pobreza en las zonas rurales motivó que se siguiera incrementando la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado agrícola. En Nayarit este proceso adquiere auge a principios de la década de los noventa (Sifuentes, 1996, 1998).

⁷⁷ La explicación de este fenómeno es compleja; una razón puede ser el incremento de la oferta más que la demanda de fuerza de trabajo, donde el peso de los hombres sea mayor, que provoque que las mujeres se retiren del mercado laboral.

Mientras que los pequeños agricultores y sus familias se han visto afectados, en cambio, se han fortalecido los proyectos agroindustriales. En la actualidad, es la producción de frutas y hortalizas donde se concentra la demanda de fuerza de trabajo, sin embargo, los niveles de actividad no logran absorber a la población local y a los migrantes que desde décadas pasadas establecieron corrientes migratorias hacia Nayarit. El auge de la producción hortofrutícola a partir de los años ochenta y posteriormente la introducción de la agricultura protegida, ampliaron la demanda de fuerza de trabajo. Adicionalmente ese incremento trajo consigo importantes fenómenos sociales vinculados a la migración, a los cambios en la composición de la mano de obra por sexos, edad, condición étnica o migratoria, entre otros.

6.3 Antecedentes de los mercados de trabajo agrícolas segmentados

A nivel contextual para los casos seleccionados, se toma como antecedente la caracterización de la segmentación del mercado de trabajo agrícola en Nayarit (Sifuentes 1996, 2002 2012), a reserva de que en cada caso se analizarán los rasgos particulares de la segmentación del mercado de trabajo. Se plantea esto partiendo de la noción de que existe una relación entre los segmentos y las estrategias de reclutamiento que instrumenta cada empresa, de tal manera que la presencia, por ejemplo, de las redes sociales, puede tener diferentes alcances dependiendo de la singularidad de la empresa, de sus criterios de segmentación y su forma de organización (Rieucan, 2008; Lope *et al* 2000; Alós-Moner 2008; Larquier y Rieucan, 2014). Así habrá situaciones donde se encuentre que una empresa opta por las redes sociales como canal de mediación u otra donde la externalización resulte la alternativa idónea. Lo que ha de quedar claro es que se entiende que esas estrategias suponen canales de mediación para ejercer el control, sobre la fuerza de trabajo desde el momento del reclutamiento, asumiendo que las relaciones en el mercado laboral son relaciones de poder.

Abordar el análisis del reclutamiento asumiendo la importancia de la segmentación del mercado laboral, implica poner atención sobre la fragmentación de los colectivos de trabajadores por parte de la empresa para lograr una organización flexible que permita a éstas responder en un momento dado a las exigencias del mercado con los menores costos posibles, dividiendo el trabajo de la manera en que resulten más productivo cada trabajador. Implica asumir las diferencias e inequidades sociales como una ventaja para los empleadores para distribuir las responsabilidades de la manera que le resulte más redituable a la empresa, lo que al mismo tiempo supone profundizar la segmentación laboral con consecuencias en términos de segregación social.

A grandes rasgos se ha planteado que la segmentación en la agricultura de Nayarit asume diferentes formas. Entre mercados laborales de cultivos de exportación -hortalizas y frutales- o para el consumo interno -cultivos de uso industrial, granos alimenticios básicos y frutas y hortalizas para el mercado nacional. Se da cuenta de cómo los trabajadores son diferenciados en función de su origen local o migrante, respectivamente, o bien por pertenecer o no a una etnia indígena. Así, por ejemplo, en cultivos como hortalizas de exportación se emplean principalmente trabajadores jóvenes originarios de las localidades donde se produce, en tanto que en la producción de caña de azúcar, plátano, café o

tabaco⁷⁸, que requieren un esfuerzo físico mayor, se contratan trabajadores migrantes, muchos de ellos indígenas. A este nivel el segmento primario del mercado laboral agrícola lo comprenden los cultivos de exportación, donde se requiere además personal administrativo, con conocimientos técnicos, de reclutamiento y supervisión de los trabajadores, así como personal no cualificado para la cosecha y con algunas habilidades específicas para el empaque. Así, al interior de estos cultivos las empresas organizan su propio mercado con su segmento interno y externo, mientras que a nivel general el segmento secundario se encuentra en el resto de cultivos.

Analizando la segmentación por actividades, al interior de cada cultivo, las diferencias de género y generacionales marcan la pauta para la selección requerida para lograr los mejores rendimientos a partir de incrementar la productividad del trabajo y reducir costos. De diferentes maneras, tan variadas como las actividades y los tipos de cultivo que se producen, se procura un aprovechamiento “racional” de las habilidades de los trabajadores y trabajadoras, ya sea complementado con la introducción de nuevas tecnologías o simplemente buscando las formas de división del trabajo adecuadas. Tal adecuación se consigue no sólo técnicamente sino por estar respaldadas con convencionalismos, costumbres o rasgos culturales que permitan explotar al máximo las habilidades de cada trabajador. Esto se encontró al haber analizado (coincidiendo con Paola Villa, 1990) los procesos de trabajo específicos, la división del trabajo por categorías socio-demográficas y los procesos sociales vinculados. La división del trabajo, que no es sólo técnica sino social, es un factor que aporta concreción a la segmentación del mercado de trabajo y la flexibilización de la organización del proceso de trabajo.

Por ejemplo, los hombres cortan y las mujeres son más hábiles para empacar mango o aguacate, como resultado no sólo de diferencias de sexo, sino por habilidades adquiridas socialmente en la división del trabajo doméstico⁷⁹; los niños acompañan a sus madres y les “ayudan” en la jornada de corte de tomate o de chile, y en su tiempo el del tabaco, el pago por el trabajo de los niños es imputado a la jornada de las madres, y subvalorado el valor del trabajo de ambos y la condición de vida/trabajo de los infantes. Los indígenas de otros estados del país son considerados “buenos” cortadores de caña⁸⁰, o para el corte de mango –ambas actividades realizadas manualmente. Son realizadas por hombres que viajan en grupo desde los estados sureños de Chiapas o Guerrero. Otro caso es el de las mujeres indígenas de Nayarit, quienes con sus hijos cortan café, mientras que en las mismas zonas los hombres cortan plátano, aprovechando así la migración familiar que redonda en costos más bajos para los productores; o bien, mujeres adultas jóvenes -que saben leer y tienen ascendencia sobre la población joven de la comunidad- supervisan el trabajo en las empacadoras (Sifuentes, 1996). Estos conjuntos

78 Cultivo que habiendo sido el que más demanda de fuerza de trabajo generaba en la región hasta finales de la década de los años ochenta del siglo pasado, actualmente tiende a desaparecer en la región.

79 Una dimensión clave para comprender estos problemas es *el tiempo*. A partir de la noción de tiempo y analizando la situación de las mujeres incorporadas al mundo laboral (sin haberse modificado la organización social), es posible comprender el “desdoblamiento” de la carga de trabajo que va más allá del trabajo asalariado y que supone la inclusión del tiempo de trabajo doméstico, de cuidados, con el productivo en el tiempo de trabajo (Balbo, 1982; Torns, 2005; Miguélez y Torns, 2000; Sabaté *et al*, 2003; Moreno, 2009). Este problema ha sido también caracterizado en términos de la *doble presencia femenina* (Balbo, 1982, 1985; Borderías, *et al*, 2002; Carrasquer, 2009).

80 En este caso, en los últimos años de crisis, comienzan a participar en este mercado hombres de origen mestizo con diferente nivel educativo, dando cuenta de la mayor presión sobre la demanda de empleo en épocas de crisis y la posibilidad de aceptar las escasas oportunidades de empleo bajo cualquier condición.

de aspectos al final se ven reflejados en un salario relativo y a veces en términos absolutos, diferenciado, en función de la productividad y del trabajo imputado, no pagado, y encubierto en procesos sociales.

Un aspecto adicional de este contexto de mercados segmentados tiene que ver con la falta de organización de los trabajadores agrícolas. Su dispersión representa limitaciones para una posible negociación de las condiciones laborales, de ahí las dificultades para su cohesión como grupo y facilita las estrategias individualizadoras (Alós-Moner, 2008) de gestión de la fuerza de trabajo.

En términos de la cultura de organización y las formas de gestión de las empresas (Gibert y Martín, 2006) se puede decir que se presenta una forma híbrida entre el control desde el corporativismo por parte del estado y el neoliberalismo estatal. Por otra parte, con el predominio de pequeños y medianos productores agrícolas operan en el marco de una cultura de organización y gestión de las empresas (Gibert y Martín, 2006) del sector rural que si bien tiende a adaptarse, de manera obligada, al modelo de “desarrollo” neoliberal, después de haber sido basada en el corporativismo del estado hacia el sector rural. De ahí que resulte casi lógico que los productores agrícolas recurran a criterios paternalistas de gestión de la fuerza de trabajo (Sifuentes, 2012). Esta situación que si bien ha prevalecido como rasgo característico en la región, en el transcurso de las últimas dos décadas, comparte terreno con la forma de operar de las grandes empresas agroexportadoras. En este caso es importante considerar también la tendencia en las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo orientadas a la individualización y con un fuerte carácter segregador.

6.4 Redes sociales reclutamiento en la agricultura del sur de Nayarit

En el contexto antes expuesto, se plantea entonces analizar la relación entre ese ambiente de mercado de trabajo segmentado y las formas de reclutamiento, específicamente el papel de las redes sociales en ese proceso, lo cual forma parte de los objetivos de este trabajo. La presencia de las redes sociales fue identificada en los estudios citados para la región, sin embargo, no se desarrolló un análisis pormenorizado sobre el tema. Como antecedente para esta investigación se ha tomado el reconocimiento de la existencia de redes sociales, sobre las cuales se ha sostenido en gran medida la posibilidad de cubrir la demanda de trabajo para las diferentes regiones agrícolas de Nayarit. Se trataba de redes relacionadas con la conformación de corrientes migratorias en función de la temporalidad de los cultivos; su relación con la especialización de algunos grupos de jornaleros en actividades que realizan en una ruta por diferentes regiones del país; o bien, vinculadas a la migración familiar, como mecanismo para facilitar un conocimiento previo de la dinámica productiva en los lugares de destino, desde la perspectiva de los trabajadores (Sifuentes, 1996, 1998). Sin embargo, el énfasis de las investigaciones, que de igual manera motivaron la realización de esta tesis, se centró en la dinámica general de los mercados de trabajo agrícolas, dando cuenta de las inequidades que prevalecen en esos espacios sociales a través de las últimas décadas y en la segmentación de esos mercados (Sifuentes, 1996, 2002, 2012).

La estructura laboral corresponde a un ambiente de mercados precarios, campo de acción donde las redes sociales locales (familiares, de amistad, de vecindad) juegan un papel importante como

mecanismo de acceso y permanencia en los mercados de trabajo rurales locales como estrategia de sobrevivencia. En contraparte, el recurso de las redes sociales por parte de algunas empresas agrícolas, se constituye en una estrategia empresarial, en una acción deliberada de estas para reducir costos.

El papel de las redes en los mercados de trabajo, se ha planteado en las preguntas e hipótesis que guían esta tesis, en el sentido de su contribución a facilitar el reclutamiento de la fuerza de trabajo al ser canal de información sobre la oferta y demanda de trabajo, como mecanismo informal de reclutamiento que permite a la empresa asegurarse de contratar personas con las características de perfil laboral y social que requiere; de su importancia para facilitar el control de la fuerza de trabajo y transmitir las normas disciplinarias de la empresa. Paradójicamente, en el mercado de trabajo terminan siendo un recurso más favorable para las empresas que para los propios miembros de la red. Retomando el planteamiento de Polavieja (2003) para esta reflexión -si bien corresponde a otro contexto-, a propósito de que con la segmentación, se propician desigualdades horizontales, entre trabajadores de la misma cualificación, por ejemplo al transmitir una línea de control a algún miembro de una red sobre su grupo en el proceso de trabajo.

La participación en el mercado laboral no se da de manera abierta. Algunos segmentos de trabajadores tienen más oportunidades que otros. Es en este contexto en el que operan las redes sociales en relación con los mercados de trabajo.

6.5 Los casos seleccionados y su estructura

A partir de las preguntas que guían la investigación, relacionadas con las hipótesis de trabajo, se seleccionaron tres empresas. Éstas siendo las más importantes productoras de tomate -y actualmente otras hortalizas- con técnicas de invernadero, de la región Sur de Nayarit. Dichas empresas, se caracterizan por ser de diferente tamaño, forma de organización para la producción y el mercado de destino de su producción y sus estrategias de integración a otros niveles del mercado más amplios, son diferentes. En el momento de iniciar la investigación, eran las únicas empresas de su tipo en la zona, es decir, se trata de mercaos de trabajo emergentes. Adicionalmente, dado que sus estrategias de gestión de la fuerza de trabajo, sus mecanismos de intermediación formales o informales difieren entre sí, permiten hacer un análisis comparativo entre ellas.

Los estudios se han estructurado con apego a la metodología y al modelo analítico planteado en el capítulo 4, desde una perspectiva centrada en la acción situada de los actores sociales, ya que se considera una manera adecuada de abordar el estudio y explicación del funcionamiento de los mercados de trabajo rurales locales. Con esa finalidad, el análisis de la información y su discusión se abordan a través de tres niveles de análisis.

El primer nivel será expuesto en este capítulo; se relaciona con la historia y contexto de cada mercado laboral, identificando ahí los actores sociales involucrados y los antecedentes de surgimiento e historia actual de cada empresa. El segundo y tercer nivel de análisis se presentan en un capítulo específico para cada estudio de caso, sin embargo, se esboza aquí su contenido. El segundo nivel lo constituye el marco o composición de la empresa, donde se da cuenta de los recursos, tipo de

tecnología en que basa su proceso productivo, la forma de organización de la empresa, explicando ahí, entre otros aspectos la política de reclutamiento de la empresa y las formas de gestión y mecanismos de control de la fuerza de trabajo. Por último, en cada estudio de caso se expone el análisis de la acción situada propiamente dicha. En este nivel se abordan las características de los actores sociales y sus procesos sociales básicos; el impacto social y específicamente en el plano laboral de aspectos tales como la tecnología, el ciclo productivo y la temporalidad del empleo; los criterios y mecanismos de segmentación del mercado laboral; flexibilización tecnológica, flexibilidad laboral y su relación con la precariedad laboral; la capacidad de agencia de los actores sociales y, finalmente como corolario se integra la explicación de la relación entre redes sociales y la política de reclutamiento en las condiciones de segmentación identificadas en cada estudio de caso.⁸¹

6.5.1 Caso La Tomatera, S.A. de C.V. Historia y Contexto

La empresa La Tomatera S.A. de C.V. inició operaciones en Nayarit en el año 2009. Forma parte de un grupo empresarial agroexportador, de capital nacional y extranjero ubicado en sus inicios en el Estado de Sinaloa, al noroccidente de México. En Nayarit, con una plantilla de 450 trabajadores, producen tomate bola, en aproximadamente 40 hectáreas de invernaderos, en terrenos que han venido adquiriendo en la zona sur del Estado (N29 LT en MFM 2013:1). Acerca de los antecedentes de la empresa La Tomatera, uno de los directivos entrevistados señala que, la empresa forma parte de un consorcio de capital mexicano y norteamericano que inició sus actividades en el noroccidente de México por la década de los años 30. Posteriormente el grupo siguió creciendo convirtiéndose en los pioneros de la producción agrícola en invernaderos en el país (E3 LT Director, 2013: 3-34)⁸².

En cuanto a las actividades productivas tenemos que la micro-región donde se localiza el estudio de caso en torno a La Tomatera, se caracteriza por la explotación de las actividades agrícolas dedicadas básicamente a la producción de maíz y recientemente tabaco y caña de azúcar; conjuntamente, se registran actividades que a nivel artesanal. Entre estas se encuentran el tratamiento de las hojas de maíz (totomoxtle) que se convierten en insumo para la producción de tamales, un alimento tradicional de la gastronomía mexicana. Este producto, además de consumirse ampliamente en México, se elabora para exportarlo a los Estados Unidos. La alfarería y la producción artesanal de muebles de madera son también actividades que se realizan en talleres familiares, en gran medida por pobladores de origen indígena (INEGI, 2011).

Adicionalmente, en el ambiente macrosocial y productivo que propicia el establecimiento y funcionamiento de la empresa La Tomatera en la zona sur del Estado de Nayarit intervienen otros factores, políticos y de infraestructura. Por una parte, para las nuevas empresas se presenta la posibilidad del acceso a los recursos -tierra, agua- y a la fuerza de trabajo, en el marco de una política económica de privatización del sector rural ejidal que sustituyó a los pequeños productores campesinos, productores de granos con técnicas rudimentarias, por empresas de mayor tamaño con

81 Cabe mencionar que para cada caso las fuentes principales de información fueron las entrevistas abiertas, semiestructuradas y estructuradas a los actores, un cuestionario como guion en el abordaje con los trabajadores y empleados, así como la observación de los procesos productivos y sociales. Por respeto al anonimato de los actores participantes se modifican sus nombres y los de las empresas.

82 Las referencias a las entrevistas realizadas para los tres casos analizados se pueden consultar en el Anexo 1 de esta tesis.

tecnología moderna y flexible. Asimismo, la ubicación de la empresa en una zona estratégica con acceso a las vías de comunicación y transporte hacia el centro y norte del país, donde se ubican los mercados más importantes (Sifuentes, 2012).

De acuerdo con las entrevistas a directivos de la empresa, en la planeación para su establecimiento en Nayarit, un factor importante ha sido la investigación y desarrollo (I+D) y su experiencia en los agronegocios adquirida en otras regiones del país. En ese sentido, para la rentabilidad de la empresa se tomaron en cuenta tanto los factores geográficos, de clima, disponibilidad de agua, así como de adaptabilidad de las variedades de productos y la periodización para los cultivos. Acerca de cómo la empresa se ubica en la región uno de sus directivos comenta las ventajas del clima ha sido un factor decisivo, la humedad y temperatura son favorables para la producción en invernaderos, así como el tipo de suelo que resulta un buen sustrato para aplicar los insumos requeridos. Destaca la investigación realizada para seleccionar la zona, pero sobre todo para seleccionar el tipo de variedades que se cultivarían. Se tomó en cuenta seleccionar el tipo de tecnología aprovechando las características de la zona, para no invertir en tecnología que no fuera necesaria (E3 LT Director, 2013:8).

Es decir, nos encontramos ante una empresa que valoró la premisa de contar con mano de obra disponible, las ventajas que representa un tipo -a su juicio conveniente- de gestión de la fuerza de trabajo en lugar de invertir en mejoras o de pagar lo justo por un trabajo más intensivo. Resulta más barato y por lo tanto, más redituable. Así, los incrementos de rendimiento que se esperarían con una mejora o un pago adicional para una entrega a tiempo, se sustituyen por formas de organización -en horarios, contratos temporales, reconocimientos esporádicos en lugar de pago de salarios justos que permitan aprovechar al máximo la fuerza de trabajo. La producción de hortalizas demanda mucha fuerza de trabajo, más aún en procesos que se intensifican con la tecnología de invernaderos como los estudiados. Si bien los directivos no destacan la amplia disponibilidad de mano de obra necesaria para la producción de hortalizas como elemento estratégico en su establecimiento, la situación descrita líneas arriba, da cuenta de la existencia de un ejército de reserva de fuerza de trabajo, abastecido con el empobrecimiento de los productores locales y sus familias y la falta de alternativas de empleo en la zona.

¿Cómo se provee de la mano de obra? Pues hemos buscado diferentes técnicas, al principio cuando iniciamos mucha gente se acercó porque la zona tenía una necesidad muy fuerte de trabajo [empleo], obviamente ahorita ya hemos cubierto digamos las necesidades más inminentes de trabajo, pues la gente ya se acercó y ahorita cuando requerimos crecer, como ahorita que estamos construyendo requerimos más personal, normalmente perifoneamos o le avisamos a gente que ya nos conoce, por ejemplo a los mismos trabajadores que invitan familiares de las diferentes zonas.” (E3 LT Director, 2013, 3:13).

En estos casos obra la unilateralidad por parte de la empresa en la toma de decisiones, con el amparo, cuando lo hay, de un contrato temporal, flexible. Cuando no lo hay, el recurso son los acuerdos consuetudinarios que suelen ser unidireccionales, sin ventajas adicionales para los trabajadores. Más aún, con la responsabilidad de velar por su imagen, quien recomienda, termina siendo una extensión del control de la empresa.

La exposición del estudio de caso correspondiente a este mercado laboral se presenta en el capítulo 7 de esta tesis.

6.5.2 Caso Venado Azul S. de R.L. Historia y Contexto

El estudio de caso sobre la empresa Venado Azul, responde al objetivo de analizar las estrategias de reclutamiento de fuerza de trabajo en una pequeña empresa a nivel local. Se profundiza sobre el papel de las redes sociales y la segmentación del mercado laboral y las repercusiones que esto tiene en términos de la segregación social para algunos actores identificados en este estudio. El análisis de este caso aporta elementos acerca de la importancia de las redes sociales en los mercados de trabajo agrícolas, sino en la organización y gestión de la empresa a nivel más amplio. También permite resaltar un rasgo de la economía local, al abordar el análisis del surgimiento de la empresa y su contexto regional y, porque aporta elementos de importantes cambios en la estructura productiva y social en la predominante región.

La empresa Venado Azul, surge como una alternativa planteada por el gobierno estatal en términos de “fomento” a las actividades productivas en el medio rural basada en el emprendedurismo. Es la medida usual que sustituye los programas fortalecimiento de apoyos al desarrollo social en un contexto de modelo económico neoliberal. De esta manera se responsabiliza a los involucrados directamente, “emprendedores” y trabajadores del éxito o fracaso del proyecto. Este es el caso, en el que se circunscribe el estudio de caso de la empresa “Venado Azul”, para la producción de tomate en invernadero. Se trata de un proyecto al que se vincula un incipiente mercado de trabajo, donde la organización familiar es un factor importante para su funcionamiento. Técnicamente se trata de una actividad que, si bien permite la intensificación de la producción con respecto a las explotaciones agrícolas a cielo abierto, las condiciones materiales y la falta de experiencia en el ramo por parte de las personas a cargo -oficialmente un grupo de mujeres- pueden caracterizar a esta opción productiva como un proyecto principalmente de autoempleo, al que se vincula un incipiente mercado de trabajo local. Se trata además de un mercado de trabajo informal, donde las dependencias de gobierno juegan un doble juego, por una parte, les tratan a las socias como empresarias, en el sentido de dejarles la responsabilidad con los acreedores y por otra parte, como una concesión graciosa, parecieran no darse cuenta de la informalidad del empleo. Finalmente, las socias y los trabajadores en condiciones de precariedad asumen el proyecto y el empleo como la única opción para generar ingresos, hasta cierto punto solidara, a veces con resignación y otras generando ciertas expectativas de cambio hacia una situación mejor. A continuación, con base en las entrevistas abiertas, estructuradas y semiestructuradas a los actores involucrados, se aborda el análisis de éste mercado, de los actores en su contexto, su marco y análisis situacional destacando aspectos técnico organizativos, su política de reclutamiento, estrategias de gestión de la fuerza de trabajo y el papel de las redes sociales en el mercado laboral.⁸³

83 Dados los cambios que experimentó la empresa a través del período en que se llevó a cabo la investigación -2013 a 2016-la incorporación de tales transformaciones en el análisis de la información lleva a hacer referencia a menudo ya sea, de la etapa inicial del proyecto o posterior a los cambios de organización. De la misma manera se hace referencia a subgrupos de socias, según corresponda.

El estudio de caso de la empresa Venado Azul, se localiza también en la Región Sur de Nayarit. Se trata de un proyecto con tecnología media orientado principalmente a la generación de empleo rural, en una zona de alta marginalidad. Inició operaciones en 2011 promovido por el gobierno estatal, con apoyo técnico de la Secretaría de Desarrollo Rural de Nayarit (SEDER), en el marco del programa de apoyo al medio rural Invercampo. Surgió con la aportación de terreno en arriendo por parte de 4 personas incluido el propio gobernador del Estado. El proyecto de producción de tomate en invernadero se diseñó como una opción productiva para mujeres de la región, asegurando la participación a las esposas de quienes rentaron el terreno y un grupo adicional de mujeres interesadas que acudieron a la convocatoria que hizo el gobierno. Actualmente comprende un grupo de 17 mujeres que emplean en promedio a 40 personas de manera permanente, que se duplica en temporada de cosecha. Las socias participan en el conjunto de actividades, autoempleándose a ellas y sus familias. Iniciaron produciendo en 5 hectáreas de invernaderos -expandibles a 10 hectáreas- produciendo tomate variedad *saladette* para el mercado nacional y local. Se trata de una empresa en pleno proceso de integración y donde la gobernanza, expresada en que se articula la estructura jerárquica para la toma de decisiones, resulta de una fuerte participación de los organismos gubernamentales en las decisiones.

Aquí nosotros pues vimos es un lugar propicio porque es una zona de alta marginación, con mucha agua y aparte de que era un lugar en el cual no había generación de empleos, era una zona muy pobre, actualmente [en ese momento en 5 hectáreas] estamos generando directamente como unos cuarenta jornales cada semana e indirectamente cuando tenemos corte lo doble (E6 VA 2013:3 Asesores).

La gestión de la tecnología, asesoría técnica, administrativa y financiera, formaron parte del apoyo inicial por parte de instancias gubernamentales. En la creación de la empresa y en su operación tienen un peso importante las redes sociales a nivel familiar e institucional. Se le puede identificar claramente como una estrategia de política local para fortalecer la imagen gubernamental cuya retórica cumple sus funciones en la opinión de los actores involucrados: “fue una propuesta de nuestro señor gobernador, porque él si piensa en las mujeres” (N30 VA, MFM, 2013:1). Al margen de esa situación el proyecto ha dado lugar procesos sociales que aquí serán analizados.

Para localizar la empresa se requería tierra y abundante agua. Se compactó un terreno de 10 hectáreas rentando a varios propietarios. El compromiso de hacer partícipes del proyecto a los dueños del terreno, a través de la inclusión de sus esposas como socias, se identifica como un problema de origen del mismo. Esto debido a que 4 de las 10 socias iniciales del proyecto -posteriormente se incorporaron 10 socias más-, se sintieron en mejores condiciones que el resto y quisieron controlar sin tomar en cuenta a las demás participantes, de acuerdo con lo expresado por la asesora del grupo.

A pregunta expresa de cómo se hizo la convocatoria para incorporar a las mujeres al proyecto, la misma asesora responde aportando elementos que confirman la superficialidad de la política local en este caso hacia el medio rural.

Al aportar terreno [4 familias] se dijo por parte del gobierno que tenían derecho a una parcela ellos, o sea, se involucró primero a los dueños de la parcela y después a la gente que se veía calificada para llevar adelante el proyecto. Así, los dueños de las tierras tuvieron derecho a un invernadero para sus mujeres. Ellos no sabían que era un invernadero más que lo que alcanzaban a ver de las empresas transnacionales, que eran invernaderos fastuosos, y decían, no pues a eso no nos podemos nosotros meter, no sabemos nada. Sin embargo, dentro de esas personas había un líder que sí supo apreciar, [...]

y empezó a convencer a la gente. A los hombres, que eran en ese rato los que opinaban, las mujeres, cero a la izquierda, ellas nada más oían. Si, cuando estas mujeres inician sus cursos de capacitación ellas pues eran simplemente amas de casa [...] ellas nada más a su casa a hacer el lonche del marido e irse cuando mucho a lavar [...] cuando llegamos nosotros a las capacitaciones si asistieron, pero ya cuando fue una realidad el proyecto pues nada más unas cuantas. *¿Cómo calificaron a las personas que podrían participar, como fue la invitación, la convocatoria a que se involucraran?* La convocatoria en si fue que invitaran a una persona más cada quien, si eran cuatro dueños que invitaran a una persona más, a una mujer más y hubo unas cuantas libres que se dieron cuenta, entonces al ver que hay algo en una comunidad que nunca había, estas personas pues se quisieron involucrar. De hecho, en [la localidad] casi toda la gente es familia [...] ...aparte ahí gente de otras localidades de donde también hay socias y bueno, yo creo que de las que mejor resultado están dando son de las que no están involucradas directamente [con tierras], porque son las que más ganas le están echando (E6 VA 2013:5 Asesores).

Las socias comprometieron una aportación del 25% de sus utilidades para cubrir la inversión fija y el capital de trabajo proporcionados por la Financiera Rural que prestó 12 millones de pesos para invertirlos en infraestructura para iniciar el proyecto. El área de invernaderos comprende 10 has.; cada invernadero es de 1 o media hectárea y el rendimiento proyectado es de 120 ton/ha cada 3 o 4 meses.

La falta de apertura por parte de funcionarios y algunos actores involucrados, dieron lugar a problemas de género encubiertos como problemas técnicos. Para la empresa se cuenta con un pozo artesanal para disponer de agua, pero la falta de conocimientos técnicos y de personal técnico de manera permanente, fue el motivo para no haber podido responder a una eventualidad que les generó pérdidas de producto por escasez de agua. En respuesta, por parte del gobierno designaron a un ingeniero como asesor del proyecto quien según expresaron las socias, siempre vio mal que las mujeres estuvieran a la cabeza, ya que el trato lo habían iniciado con los hombres propietarios de las tierras. La actitud autoritaria de los dueños y funcionarios de complementaba con una respuesta sumisa por parte de las esposas de los propietarios, asumiendo ellas mismas una actitud de poder ante el resto del grupo de mujeres participantes. Por otra parte, el acompañamiento positivo que se ofreció por algunos asesores al inicio del proyecto, permitió que el involucramiento de las mujeres sin tierra en el proyecto se diera con cierto respaldo, con lo que estas mujeres asumieron un empoderamiento que les permitió continuar adelante con la empresa. Sobre esa situación comentan, ...ellas se sentían dueñas y ya no querían trabajar y porque ellos [sus esposos, dueños de los terrenos] no querían que vinieran, sólo quieren que estén en la casa. Por eso pusieron a una de ellas de presidenta y se hacía lo que el ingeniero quería. [...] Desde que cambiamos la mesa (directiva) las cosas van mejor, ya hasta estamos pagando el préstamo [...] la mesa directiva trata de unir al grupo y de tratar bien a los trabajadores. Antes humillaban a los trabajadores” (N:9 Notas VA 2013:4 y 5).

Al respecto, la asesora del proyecto plantea que el proyecto representa un cambio de paradigma acerca del accionar de las mujeres de las comunidades vinculadas, lo que en el contexto de la tesis representa uno de los procesos sociales básicos vinculados a este mercado de trabajo local.

La primera parte de este proyecto tuvo sus altibajos como todos los proyectos porque cuando no que el técnico no le atinaba a la cuestión técnica, las mujeres en el cambio de paradigma no tomaban su papel principal que era el estar presentes como empresarias. Este cambio de paradigma es muy fuerte [...] Era un proyecto de mujeres manejado por hombres, entonces durante los primeros tres ciclos no detonó. [...] Yo noté que los hombres no trabajaban, solamente opinaban, entonces para ellos pues fue muy fuerte porque quitarles la bandeja de oro, pues no verdad. Sin embargo, actualmente todas las mujeres tienen sus comisiones de trabajo, se les capacitó antes de entrar a producir, tanto en cuestiones técnicas

como de desarrollo humano... Las que tienen un poquito de, pudiéramos decir de recelo, son las que sus maridos eran los que llevaban el proyecto, entonces estamos luchando contra esas políticas. Ese conflicto se ha superado con trabajo. [...] Desde mi particular manera de ver las cosas yo creo que hay un poquito de machismo, el hombre que es dueño de tierra se considera una estatua, no es como un obrero, un trabajador, y claro, el hecho de mandar a su mujer a trabajar a un invernadero donde puede haber más mujeres y hombres, entonces ... mmm... pues... [no les agrada], ¿no es un poquito de machismo? desde mi manera de ver las cosas sí... Y entonces, claro, la persona que es un poquito más humilde económicamente pues le echa más ganas porque no tiene la traba esa del marido (E6 VA 2013:4 Asesores; E30 VA en MFM 2013:2; N 9 Notas VA 2013:4).

La situación expuesta demuestra la importancia de incorporar en el análisis los elementos de la acción microsocial (Gibert y Martín, 2006) en relación con la dinámica del mercado de trabajo local. Más allá de lo proyectado por las instancias promotoras que reflejan las acciones de política y el contexto macrosocial, existen factores internos que es necesario considerar para explicar la organización de la empresa y la estructura del mercado laboral. Estos serán abordados en el capítulo 8 de esta tesis.

6.5.3 Caso La Laguna Ltd. Historia y Contexto

Los apoyos por parte del gobierno estatal y federal para lograr la instalación de las empresas en la región Sur de Nayarit, en el marco de la promoción del Clúster Agroindustrial, consistían principalmente en generar las condiciones propicias para la compra-venta de tierras de cultivo aptas para la agricultura protegida a través de la intermediación del gobierno del estado y los gobiernos municipales, así como la exención de impuestos que volvieran atractiva la inversión en la región.

Bajo este panorama la empresa La Laguna, una empresa transnacional dedicada a la producción, empaque y comercialización de tomate en Norteamérica (Canadá Estados Unidos y México) se instala en la región. Una de sus plantas se localiza en el sur del Estado de Nayarit desde el año 2008, convirtiéndose en la quinta unidad en México para la producción de tomates para la empresa global, con la marca LL de tomates dulces para ensalada (NA Periodismo Independiente, **12 enero, 2009**). Esta empresa representa la mayor superficie de invernaderos dedicados a la producción del tomate cherry en el Continente Americano con alrededor de 500 hectáreas distribuidas en Jalisco, Colima y en Nayarit. En el caso de Nayarit, la empresa La Laguna inicio sus operaciones en 2008 con 12 hectáreas de invernadero para la producción del tomate cherry con alta demanda en el mercado estadounidense (Quintero, 2009). Para el año 2012 se había incrementado a 27 hectáreas, con 250 trabajadores; en 2014 contaban con en 54 has., con 780 empleados aproximadamente (P26: 160114_005 trabajador NS.rtf - 26:10, 32:33).

De la información que difunde la empresa, se desprende que el proceso productivo está científicamente controlado en todas sus fases. Se le puede identificar como una empresa con estructura jerárquica definida, vinculada a una cadena productiva global que produce y distribuye tomates para ensalada. La manera en que se articulan los niveles de toma de decisiones, se centra en el corporativo de la empresa, es ejercida de manera vertical mediante una política que declara, basarse en la promoción del respeto, trabajo en equipo, responsabilidad e integridad de sus empleados a quienes les definen como sus “asociados”⁸⁴ (La Laguna, 26 mar. 2012). Es decir, no se identifica una

84 El término “asociados” es un eufemismo que utiliza el área de recursos humanos de la empresa para evitar llamar a sus trabajadores “empleados”. Con un manejo ideológico del lenguaje se asume una forma de seducir,

“gobernanza” en el sentido de involucramiento del conjunto de actores sociales del territorio (Martín *et al*, 2010).

Según el discurso oficial, el modelo agroindustrial de La Laguna en Nayarit, ha logrado romper los esquemas tradicionales de empleo, seguridad social y visión del sector rural (SEDECO, 2009), gracias a la generación de esquemas de producción y comercialización constante a precio fijo. Para su operación dicha empresa contrata fuerza de trabajo originaria del municipio, dotando de transporte y alimentación a los trabajadores para su traslado y optimización del tiempo en la satisfacción de las necesidades básicas. Dicha población procede de comunidades cercanas a las instalaciones de la empresa agroindustrial.

Un aspecto relevante que distingue este caso es su política de externalización de algunas fases del proceso productivo, tendencia observada en otros precisamente en lo relacionado con la gestión de la fuerza de trabajo (Recio, 2002, citado por Alós-Moner, 2008). En el análisis de la acción situada de los actores de este mercado laboral -en el capítulo correspondiente a esta empresa- se podrá observar cómo esta situación da cuenta del alcance que tienen los cambios que a nivel global se gestan en las formas de organización y gestión de las empresas, en los espacios locales donde se establecen.

La Laguna complementa su estructura con la empresa SBC Servicios Agropecuarios S.A. de C.V. Es la empresa registrada localmente, entidad que registra administrativamente a los trabajadores de nuevo ingreso, donde han de pasar la preparación o desde otro punto de vista, la prueba de rendimiento y disciplina a las normas de la empresa. Si cubren los requisitos establecidos, después de seis meses los trabajadores podrán aspirar a ser contratados en la empresa La Laguna.

Los aspectos expuestos para contextualizar el estudio de caso múltiple sobre el reclutamiento y las redes sociales y segmentación dan pie a abordar el análisis de la acción situada para los tres casos de mercados de trabajo locales rurales en los siguientes capítulos. Para el último expuesto corresponde el capítulo 9.

[Volver al índice](#)

tratando de expresar que todos van en el mismo marco, que el trato es equitativo para todos, aunque de hecho termina siendo un elemento de evidente discriminación que se reafirma cuando al resto no se les denomina de esa manera.

CAPÍTULO 7. ESTUDIO DE CASO DE LA EMPRESA LA TOMATERA

7.1 Introducción

Con el siguiente estudio de caso se aborda el marco productivo y organizativo y el análisis de acción situada del mercado de trabajo rural de la empresa La Tomatera, del Sur de Nayarit. La finalidad de este estudio de caso consiste en profundizar en la situación en que se llevan a cabo las relaciones sociales entre los actores que intervienen el correspondiente mercado de trabajo rural local. Tomando como referencia las preguntas e hipótesis de investigación en torno este mercado de trabajo local, se hace énfasis en el proceso de reclutamiento y la gestión de la fuerza de trabajo analizando el papel que desempeñan las redes sociales en esos procesos y las implicaciones que esto tiene en términos de la segregación social.

Partiendo del contexto planteado en el capítulo 6 de esta tesis, se aborda el problema a partir del marco en el que se desarrolla el mercado de trabajo, en el que se integran la base tecnológica y el tamaño de la empresa; el asunto agrario; el proceso de trabajo la división del trabajo y segmentos laborales; la política de reclutamiento de la empresa y la gestión y mecanismos de control de la fuerza de trabajo. Posteriormente se analiza la forma que asumen las interacciones en el mercado de trabajo en el análisis de acción situada. Éste comprende las características básicas de los trabajadores y los procesos sociales básicos ligados al mercado de trabajo de La Tomatera; la situación de la permanencia o temporalidad y segmentación del mercado de trabajo; los rasgos que asume la flexibilidad de la empresa con énfasis en la flexibilidad y la precariedad laboral. Se analizan las condiciones en que participan los actores sociales en el mercado de trabajo a través de su capacidad de agencia. Con este conjunto de aspectos se integra el análisis, a manera de conclusión, sobre sobre redes sociales y reclutamiento.

7.2 La Tomatera. Marco o composición

El análisis del marco o composición de la empresa La Tomatera que a continuación se presenta, permite explicar en términos generales los componentes técnico-organizativos, sociales y culturales en los que se desenvuelve su correspondiente mercado de trabajo. Se recuerda que el caso de La Tomatera corresponde a una empresa con tecnología media alta de producción de tomate en invernadero, conformada por capital mexicano y estadounidense. Con base en la información generada en las entrevistas estructuradas a los actores sociales y la observación, se expone la forma de organización de la empresa, los rasgos generales que caracterizan el proceso de trabajo, la base tecnológica en que se llevan a cabo, así como la identificación de los segmentos que estructuran su mercado laboral y los procesos sociales básicos.

Con respecto al tipo de gobernanza, la empresa se rige de manera autónoma y de acuerdo con lo expresado por sus representantes, no cuentan con -ni dependen de- un respaldo por parte del gobierno estatal para el desarrollo de sus actividades en la región. Ante la falta de presencia del estado como mediador, los empresarios en la zona negocian directamente en el mercado laboral, de insumos y de tierras en una posición de fuerza sumamente favorable para la empresa. Las gestiones las realizan de manera directa con la población de la zona, apoyándose en las redes sociales locales desde la localización de terrenos, insumos o trabajadores. Basan su producción en técnicas de invernadero, la

cual exportan en 95% hacia Estados Unidos y Canadá. Para su abastecimiento de insumos se vinculan con otras empresas locales, aunque en su mayoría los importan.

...sentimos si en resumidas cuentas que falta mucho apoyo mucho impulso de parte del gobierno a este tipo de proyectos [...] aquí el gobierno no se acerca a decirte, oye a ver cómo te ayudo a crecer, como te ayudo a que inviertas más, desde mi opinión no es el que debiera de haber, es más de discurso que de hechos (E3 LT Director, 2013:32). [La Tomatera] es una empresa que se dedica a la exportación, es una empresa con un respaldo económico y político muy importante y con una experiencia también muy importante, los engranes están bien puestos. *¿En qué consiste el respaldo político que menciona?* Los principales dueños de éste negocio son empresarios norteamericanos, gente con mucho poder, están en el área política de los Estados Unidos. Es gente que no llega a tocarle la puerta al de la SAGARPA [la dependencia del ramo en México]. Tienen también un campo muy grande en Sinaloa, tal vez el más grande en Latinoamérica, producen tomate de dos variedades, chiles *bell pepper* y pepinos europeos y americanos. La idea de la compañía es seguir creciendo y desarrollándose aquí en la región” (E3 LT Director, 2013, 3:10).

Para la fase de comercialización se integran en una cadena global con otras empresas en los países importadores. Para la distribución se basan en un contrato de exclusividad para con una compañía de Estados Unidos, aunque, aclara el director, no es agricultura por contrato digamos en sentido común, pero si tenemos un contrato de distribución con ellos (E3 Director LT 2013:32).

7.2.1 Tecnología utilizada y tamaño de la empresa

Las formas modernas de organización de las empresas agroindustriales se basan en la innovación tecnológica (Massieu, 1995; Lara, 1998; Barrón *et al*, 2002; Massieu *et al*, 2006). El uso de tecnologías blandas como es el caso de La Tomatera, supone alternativas para administrar insumos, agua, uso del suelo, pero sobre todo intensificar los procesos de trabajo a través de la flexibilización del proceso de trabajo y del empleo.

Un aspecto de la organización de La Tomatera relacionado con las nuevas formas de gestión de las empresas tiene que ver con la I+D. La investigación se orienta a la identificación de las variedades de hortalizas adecuadas, a un control científico de la producción para obtener los mejores rendimientos con menores costos en sistema de invernaderos. Esta situación y la necesidad de vender tierras por parte de los campesinos locales, le está permitiendo a La Tomatera aprovechar la compra de suelo barato y aprovechar las ventajas del clima y ubicación geográfica de su localización.

...aquí no es una región productiva para maíz digamos para cultivo y realmente digamos que para los invernaderos tampoco. No es que sea bueno el terreno, la gente dice que es bueno pero nosotros lo que realmente hacemos es hidroponía⁸⁵, el suelo es básicamente inerte no tiene nutrientes y aquí realmente lo que vale pues es esa inversión que se hace para mejorar un terreno, esa es la ventaja, nosotros tenemos que poner sustrato, mejoradores de suelo porque el suelo aquí es muy ácido tiene muchos problemas pero la experiencia conjugada es lo que ha permitido que se haga algo productivo de algo improductivo (E3 LT Director, 2013:15).

¿Cuál es la diferencia en el rendimiento en invernadero y la producción a cielo abierto? Es mucha la diferencia, mucha, no podríamos dar una cifra exacta porque varía, pero si es mucha la diferencia, así como es mucha la diferencia en inversión, muchísima, así también la productividad es mucha... Con nosotros son campañas de 10 meses más o menos; 150 días en cielo abierto si el temporal es bueno y les va bien, porque tenemos un gran problema de agua ya tumbamos todos los bosques y no se completan los ciclos (E3LT Director, 2013:33).

85 Es decir, proporcionar los nutrientes a través del agua y otros sustratos sólidos. Es una forma desmedida del entrevistado de expresar su opinión sobre la calidad del suelo que considera muy mala pero en realidad siembran directamente en el suelo.

Si bien la tecnología de invernaderos se caracteriza por su flexibilidad y permite la diversificación de la producción de hortalizas, actualmente la empresa La Tomatera se dedica exclusivamente a la producción de tomates.

...ahorita estamos aquí [produciendo] jitomate o tomate bola. El ingeniero tiene unos invernaderos de prueba, en experimentación con pimientos morrones. La compañía en Sinaloa también produce pepino europeo y pepino americano y básicamente estamos en eso y los pimientos, esa es nuestra producción básicamente. [...] Para lo que está acostumbrada la compañía [...] la de aquí todavía es una superficie pequeña, no es conveniente tener 4 o 5 productos en esta región. Ahorita estamos enfocados en crecer, [...] prácticamente hoy tenemos aquí lo que es el 10% en Sinaloa [...]. Ya va creciendo, ya va más rápido su desarrollo, pero más o menos en esa etapa estamos (E3 LT Director, 2013:10).

Otro aspecto relacionado con las formas de gestión de la empresa se refiere a la externalización de los servicios de transporte que ofrecen a los trabajadores. Para esos fines, el autobús de la empresa transporta predominantemente a los trabajadores del empaque, de las comunidades más cercanas a las instalaciones. A la alternativa de la externalización se recurre mediante la subcontratación de propietarios de vehículos de las localidades de origen de los jornaleros, quienes además trabajan en las actividades de la empresa.

¿Para llegar a la zona de campo tienen ustedes rutas de transporte? Sí, aunque también unos llegan por su cuenta. [...] *¿La gente que emplean es de la misma localidad?* Sí, procuramos que sean de aquí, la empresa les proporciona camiones, y la mayoría de los que vienen de fuera [de localidades cercanas] trabaja en el campo (E54LT Director, 2014:5).

Cabe aquí una acotación en cuanto al transporte a los lugares de trabajo, el costo de este servicio no siempre es cubierto por la empresa. De acuerdo con la información proporcionada por trabajadores del área de campo, la empresa efectivamente organiza rutas de autobús por las localidades cercanas o bien se subcontrata a alguna persona para que realice el trabajo, en ocasiones es algún trabajador que cuenta con camioneta. Pero esta facilidad se ofrece básicamente a los trabajadores del empaque ya que los de campo, de los invernaderos, tienen que pagar por el servicio, lo que representa un gasto muy alto para los trabajadores de aproximadamente 48 % de su salario.

¿Qué horarios de trabajo tienen? Pues entramos a las 6, 6 y media [de la mañana] *¿Y salen?* Depende del jitomate que haya para cortar. Como a la una. *¿A qué hora salen de su pueblo?* Como a las cinco *¿En que se vienen de allá?* Nos juntamos cerca de la salida y nos recogen *¿Por parte de la empresa, o es particular?* Nosotros le pagamos a un compañero y nos venimos en su camioneta *¿Cómo cuantos son?* Pues, unos catorce. *¿Y el señor que hace acá?* El viene a trabajar en la construcción *¿cuánto les cobra?* Cincuenta pesos *¿Y cuánto ganan al día?* \$105.00 al día [5.83 euros, t. c. 18.00] (E4 LT Grupo, 2013:8).

A nosotros nos rendía poquito más porque trabajábamos los dos y yo llevaba a la gente a San Leonel en mi camioneta y la empresa me pagaba por el traslado (E24 LT Pareja, 2016:17).

De esta manera la empresa externaliza una actividad que no sólo implica contar con el medio de transporte para la fuerza de trabajo, sino el vínculo entre las personas de la localidad a quienes se recluta y se transporta. En las nuevas formas de organización de las empresas, las relaciones individuales y la acción micro corporativa (Alós-Moner, 2008; Martín y Miguélez, 1999; Lope, *et al*, 2000) cobran presencia. En este caso a nivel de las redes sociales de trabajadores y el trato particular y diferenciado que establece la empresa con quien además de realizar el servicio de transporte, es empleado de en los invernaderos y además ejerce cierto liderazgo ante su grupo de trabajadores.

7.2.2 El asunto agrario en el establecimiento de La Tomatera

Crecer requiere no sólo organización, es fundamental incrementar la superficie de invernaderos. Las otrora ricas tierras al pie del Volcán El Ceboruco, en las que hace algunas décadas se producían las mazorcas más grandes del país, se fueron deteriorando por el monocultivo, presentando graves problemas de degradación y desertificación del suelo. Tales problemas se complicaron por las malas técnicas de cultivo -rosa-tumba y quema- (López y López, 2000) y por el desmantelamiento de la estructura del Estado en apoyo al campo. Tal situación dejó a los campesinos en la indefensión económica total desde la década de los años noventa, con el inicio de la apertura del mercado externo de insumos y productos agrícolas pactada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). A excepción de los campesinos que lograron constituir organizaciones independientes para mejorar la producción y comercialización, la mayoría de los productores locales se encuentra en condiciones vulnerabilidad (Rudiño, 2011) si no es que se han proletarizado, eventualmente en sus propias tierras. He aquí una oportuna ocasión para las nuevas empresas para la compra de tierra barata, en posición de poder en la negociación. Con todo y eso, no dejan de regatear, atribuyendo mala calidad y necesidad de compactar superficies extensas. Al referirse a este proceso y a las expectativas de crecimiento de la empresa, el director comentó que al inicio del proyecto contaban con 40 hectáreas de producción de 300 proyectadas. Aluden la lentitud del crecimiento a lo fragmentado de las parcelas y claro, se trata de la zona donde el minifundismo caracterizó el reparto de tierras ejidales o comunales y a la necesidad de generar la infraestructura de riego, inexistente en la zona (E3 LT Director, 2013:7). Esa situación habla de la precariedad productiva y social prevaleciente en el Sur de Nayarit y por lo demás pone en “bandeja de plata” la posibilidad para los compradores de tierra.

...tenemos lotes de 60 a 80 hectáreas y tienes que agarrar a 20 personas para comprarlas. Realmente son tierras de muy baja calidad, no son tierras productivas, lo más interesante es volver a crear superficies grandes para que los inversionistas puedan meter recursos a las tierras, aquí se hacen pozos, se nivelan, hay terrenos rústicos [...] *¿Cómo compactan el terreno?* Son zonas donde la propiedad está muy fragmentada la tendencia de la tierra, son parcelas de 2 o 3 surcos, no llegan ni a una hectárea, son un cuarto de hectárea. Finalmente se ha venido integrando un proyecto, ha sido difícil el crecimiento porque no es lo que normalmente uno esperaría encontrar: un área plana de 1000 hectáreas y bloques de 100 hectáreas a donde es muy fácil llegar y crecer, aquí no hay eso. (E3 LT Director, 2013:18). *¿Y esas personas que venden suelen incorporarse al proyecto como trabajadores?* Sí, tenemos varios casos que se incorporan ellos o se incorporan sus hijos y las familias y finalmente este tipo de terrenos son terrenos muy pobres que no son productivos. Está zona en lo general son tierras muy malas, si las vemos para cultivos no tienen la calidad agronómica que se necesita. [...] además de ser de temporal los rendimientos de las cosechas son muy bajos, es para autoconsumo, entonces esas personas que tenían antes media hectárea o una hectárea pues realmente no vivían de esa hectárea, no podían vivir de eso, sembraban que cacahuete, jamaica y, para tratar de medio sobrevivir con eso emigraban a la costa o estaba el hijo en Estados Unidos también... y muchas de esas personas se han venido integrando y a cambio, además de que recibieron pues obviamente dinero por la venta de su tierra, pues se incorporan a una compañía donde les ofrecemos posibilidad de poder crecer y de desarrollarse (E3: Director, 2013, 3:19).

En pocas palabras se narra lo que representa el cierre de un ciclo histórico de productores agrícolas campesinos. Se trata de uno de los procesos sociales relevantes en el marco de este proyecto, la proletarización de los pequeños agricultores campesinos y sus familias en sus propias tierras. Esto sucede no sólo en el caso de esta empresa sino como tendencia en la región a lo largo de varias décadas, lo que ha venido modificando los modos de sustento y de agencia de los pobladores locales. Si bien se trata de un asunto que requiere atención especial en otra investigación, aquí se aborda en tanto proceso social ligado al mercado de trabajo. Al respecto, una pareja de trabajadores de La

Tomatera comenta su situación, habiendo encontrado como alternativa la venta de sus terrenos para el establecimiento de una empresa semejante. En otros casos -jornaleros con tierra- tienen que desatender sus tierras de cultivo.

Tal vez en un mes más haya otra empresa aquí mi pueblo, van a sembrar zanahoria y más cosas, van a hacer microtúneles, yo les vendí un terreno al otro lado del río y veremos que oportunidades ofrecen; les pedí el favor de trabajar en lo que sale mi niña de estudiar (E24 Pareja, 2016, 24:5).

¿Antes de trabajar aquí, qué hacía? Hacía jornales en el campo también, en lo propio a veces o también ayudado a otros señores aquí en la región, en cultivos de maíz. *¿Aparte de este trabajo, al salir, le da tiempo de tener otro trabajo?* En lo propio, tengo tierra yo, pero no la he sembrado, siembro maíz, es el primer año que no siembro (E46 LT Jornalero, 2014:12).

7.2.3 Proceso de trabajo, división del trabajo y segmentos laborales

A partir de la observación de los procesos de trabajo y de la información recabada con representantes de la empresa y trabajadores, se puede resumir que el proceso productivo comprende cuatro fases, la construcción-mantenimiento de los invernaderos, la siembra y cultivo de las plantas, cosecha y selección y empaque del producto -fases de producción propiamente dicha- y la comercialización. De manera complementaria, las actividades administrativas que dan seguimiento e integran el conjunto de actividades productivas.

Organizativamente, las cuatro fases mencionadas tienen cierta dinámica particular. En esa dinámica se generan relaciones sociales que se irán dilucidando en el análisis. Físicamente las áreas de invernaderos y de empaque se encuentran separadas. Esto se debe a la dispersión de las parcelas de tierras que ha venido adquiriendo la empresa. Los invernaderos se localizan en varios predios, a esa zona se le denomina La Higuera. El empaque está ubicado en otra zona más accesible para facilitar la distribución del producto ya que se destina al mercado internacional y al nacional, en menor medida, siendo en orden de importancia sus principales mercados Estados Unidos, Canadá y México.

Tomando en consideración los planteamientos de Köhler *et al* (2006), analizar la segmentación de los mercados requiere de un marco analítico abierto para identificar los segmentos de cada mercado de trabajo a nivel local. Si bien en los apartados subsecuentes se abordará el tema con más detalle, a grandes rasgos se pueden identificar en el caso de la empresa La Tomatera cinco segmentos laborales. Uno de ellos agrupa los puestos relacionados con la preparación de suelos, construcción y mantenimiento de invernaderos; un segundo segmento comprende los puestos relacionados con el cultivo de las plantas y la cosecha en los invernaderos; el tercero lo constituyen los puestos de actividades relacionadas con el empaque. Para estos tres segmentos se requieren habilidades no específicas, de bajo nivel, orientadas mediante la capacitación y supervisión *in situ* a tareas específicas, sin embargo, se diferencian entre sí por las condiciones de trabajo, los salarios y las características básicas de los trabajadores. Para los puestos de supervisión se requiere la experiencia en el trabajo y competencias profesionales que se adquieren en el trabajo mismo. Generalmente son resultado de la movilidad laboral al interior de la empresa. El otro segmento, minoritario, corresponde a los puestos apoyo técnico, éstos conjuntamente con los administrativos demandan perfiles técnico-profesionales de cualquier campo profesional y en algunos casos habilidades en el uso de herramientas de informática. El personal directivo se reduce a una persona quien vincula los procesos de La Tomatera al conjunto de las empresas del consocio IGA, al que ésta pertenece.

La descripción que hace el director de la empresa sobre el perfil de los trabajadores, da pauta al análisis de los procesos de diferenciación social, segmentación y flexibilidad vinculados a la gestión de la fuerza de trabajo y contenidos en la segunda hipótesis (H2) de esta investigación.

¿Cuál es el perfil general para contratar a un trabajador? Responsabilidad, honestidad, que le guste su trabajo, no hay un perfil general porque hay muchas actividades; algunas de estas requieren de ciertas condiciones físicas, pero ellos van desarrollando habilidades y se les va capacitando en otras, hay actividades en las que las mujeres tienen mejores habilidades que varios hombres, en lo relacionado al control de calidad, por ejemplo. En el área de la supervisión hay tanto hombres como mujeres (E10 LT Director, 2014:15).

Como se podrá analizar más adelante, de acuerdo con la información generada en campo, los rasgos principales que distinguen los segmentos en La Tomatera, además de la jerarquía en la estructura laboral de los diferentes perfiles y puestos son, la permanencia-temporalidad en el empleo, la capacitación en el trabajo y los niveles salariales, por lo que habrá que reflexionar sobre sus determinantes específicos en este mercado de trabajo.

A continuación, se presentan algunos rasgos identificados de la política de reclutamiento de las entrevistas a directivos de donde se desprenden algunos criterios para la fragmentación del mercado laboral, más allá de los tipos de actividad que caracterizan los segmentos mencionados.

7.2.4 Política de reclutamiento

Para comprender condiciones laborales, en la perspectiva de esta tesis, de manera afín con Alós-Moner, (2008) y Rieucan, (2008), se pone atención en la posición de la empresa y los mecanismos de reclutamiento. Además, el énfasis sobre las causas de diferenciación y exclusión social (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Bureau y Marchal 2009; Rieucan, 2008; Merle, 2012; Larquier y Rieucan, 2014), lleva a analizar conjuntamente los perfiles para los puestos, el papel de las redes sociales y la segmentación. En La Tomatera se recurre a una combinación de estrategias de reclutamiento. A partir de éstas se pueden ir vislumbrando los segmentos del mercado de trabajo de la empresa. Acerca de la política de reclutamiento, se identifica el siguiente marco de voz de los actores entrevistados:

¿Nos podría platicar sobre las políticas de reclutamiento de la empresa? Depende el caso de la cuestión de los perfiles. En el caso de los perfiles administrativos principalmente hemos utilizado el Servicio Estatal de Empleo, alguna otra publicación en internet como medio de difusión, a la vez que hemos tomado en consideración las recomendaciones de los colaboradores, les pedimos si conocen de alguien que cumpla con el perfil le platican, les den nuestra información y que manden currículum o que se acerquen; esto en primera instancia. En el tema de campo y empaque nos hemos basado principalmente en primera instancia en la recomendación de los mismos colaboradores, de viva voz se vaya transmitiendo ésta información; en otras ocasiones nos hemos apoyado con el perifoneo o algún anuncio en las localidades ya que tenemos trabajadores de diferentes zonas. (E10 LT Director, 2014:2). *¿Cuál es el perfil general para contratar a un trabajador?* Responsabilidad, honestidad, que le guste su trabajo, pero no hay un perfil general porque hay muchas actividades; algunas de estas requieren de ciertas condiciones físicas pero ellos van desarrollando habilidades y se les va capacitando en otras, hay actividades en las que las mujeres tienen mejores habilidades que varios hombres, en lo relacionado al control de calidad por ejemplo. En el área de la supervisión hay tanto hombres como mujeres (E10 LT Director 2014:15).

¿Cuáles son los criterios para hacer las contrataciones? Obviamente dependiendo de la posición, digamos en lo que son actividades generales o básicas de campo, básicamente lo que buscamos es a alguien que tenga ganas de trabajar sobre todo eso y que manifieste que quiere trabajar, que va a cumplir que tiene deseo de trabajar y que este en buena condición de salud, obviamente si alguna persona está enferma, que

no tenga antecedentes penales o sea cosas muy prácticas y de ahí pues a nadie le negamos la oportunidad de trabajar. Prácticamente no se le discrimina a ninguno, a todo mundo se le da la oportunidad de trabajar y que demuestre que quiere trabajar, básicamente en ese sentido. Y para los puestos de supervisión, en diferentes niveles de supervisión, ya depende de las actividades específicas que se necesitan diferentes habilidades o experiencia, por ejemplo, alguien que esté en el área de contabilidad o almacenes; en el área de procesos hay ingenieros agrónomos o técnicos en riego etc., y se necesita buscar cierta gente que tenga cierto perfil y cierta experiencia (E3 Director, 3:29).

Tomando en cuenta que teóricamente se sostiene que la segmentación del mercado de trabajo refuerza el papel de diversos mecanismos de acceso al empleo (Lope *et al.*, 2000; Larquier y Rieucan, 2014 y Martín, 1999), llama la atención la complementariedad que se observa en La Tomatera entre las estrategias de reclutamiento formales e informales. A través de anuncios, el apoyo en agencias como el Servicio Estatal de Empleo y atención en oficinas reclutan sobre todo trabajadores los puestos altos del mercado externo que en un momento dado llegan a ser parte del mercado interno. Esas formas se complementan con estrategias informales, específicamente acudir a las redes sociales y el periferoneo, predominantemente para incorporar los trabajadores de lo que resulta ser su segmento secundario. Esta situación complementada con otros elementos de la gestión de la fuerza de trabajo permite desvelar la funcionalidad de las redes sociales en la reproducción del capital en el medio rural, sobre todo para cubrir las necesidades del mercado externo (como se plantea en la primera hipótesis de trabajo H1) y facilitan la aplicación de las normas de la empresa, situación que corresponde con la segunda hipótesis de investigación (H2) lo cual se refuerza con siguientes fragmentos de las entrevistas.

¿Quién se encarga de la contratación de los trabajadores, hay un departamento específico? Si hay un área de nómina y recursos humanos, así es, que se encarga precisamente de esa parte. [...] ¿Recurren a las redes sociales de trabajadores en el reclutamiento? Si, como ejemplo en una ocasión le dije a un trabajador oye no tendrás otros 10 muchachos que quieran trabajar, al siguiente día ya estaban aquí (E3 Director, 2013, 3:36).

¿Es favorable ese vínculo de la empresa con los trabajadores en términos del apoyo al reclutamiento? Sí, creemos que de alguna manera es más fácil el crecer el número de colaboradores de una manera más sencilla porque muchos de ellos tienen algún familiar o conocido al que le pueda interesar y es una forma de tener gente que nos recomiende alguien más, al estar en comunidades muy pequeñas tenemos muchos familiares trabajando, no hay políticas que lo prohíban; tenemos políticas como que un familiar no puede ser jefe directo del otro pero en general no tenemos problema con que trabajen varios miembros de una familia aquí. ¿Se ven más redes familiares o de amistad? Principalmente familiares, al ser comunidades tan pequeñas la mayoría de las personas son familia (E10 Director, 2014, 10:3).

En este marco de política laboral se identifica la importancia de las redes sociales como mecanismo de reclutamiento y como mecanismo de apoyo en la organización. Incorporar a personas que recomienden a otras supone transferencia de responsabilidad sobre el desempeño de la persona recomendada y de control para la empresa (H2), situación se será analizada también a nivel de la acción situada.

Por otra parte, la política laboral evita que haya familiares trabajando en la misma área, para "evitar que lleven sus problemas familiares al trabajo", pero esto puede suponer además una manera de evitar que coincidan laboralmente y en un momento dado se organicen para negociar con la empresa, a quien le interesa una plantilla de trabajadores desvinculados entre sí. En conveniente la dispersión y ausencia de organización de los trabajadores.

Acerca de la contratación en el área de empaque, la que se puede considerar parte del mercado secundario de la empresa, se destaca la siguiente situación.

¿Para las actividades de empaque, quién se encarga de la contratación? El ingeniero; se contrata a las amistades de los mismos trabajadores. Cuando necesitan personal ¿avisan a los trabajadores de la cantidad que se necesita? Si, o los mismos trabajadores informan de amistades o familiares y si se necesita contratamos. Cuando vienen amistades de los mismos trabajadores ¿hay cierta seguridad de que se quedarán con el trabajo? Sí, siempre y cuando necesitemos (E5 Supervisor, 2013, 5:8).

De esas mismas fuentes se respalda el planteamiento de que se recurre a canales de búsqueda diferentes en función de su capacidad de agencia y esto se refleja a su vez en fragmentación del mercado de trabajo en los diferentes segmentos. Acuden directamente quienes cuentan con mejor estatus y de ahí capacidad de afrontar la búsqueda y hasta cierto punto la negociación de la contratación en determinado puesto, por ejemplo, trabajadores del área administrativa y de apoyo técnico (E47 LT Apoyo técnico, 2014; E5 LT Supervisor, 2013). Quienes se apoyan en redes sociales, si bien cuentan con recursos relacionales, no necesariamente cuentan con los que se derivan de cierto status material y por lo menos en una etapa inicial, participan desde el segmento laboral menos favorecido, por ejemplo, como trabajadores de campo y de empaque (H1). Posteriormente algunos de ellos habiendo desarrollado su capacidad de agencia, han alcanzado a lograr cierta movilidad laboral dentro de la empresa hacia puestos de supervisión o apoyo técnico (E4, LT Grupo, 2013; E23 LT Jornalera, 2016).

Entre el conjunto de aspectos que conforman el marco o composición del mercado de trabajo de la empresa La Tomatera, lo antes expuesto resume los criterios de reclutamiento expresados por directivos de la empresa. Se ha hecho énfasis en la complementariedad entre estrategias formales e informales mediadas por las redes sociales. Pero la funcionalidad de las redes sociales va más allá, trasciende hacia algunos de los mecanismos para aplicar las normas de control de la empresa, tal como se pudo confirmar y a continuación se aborda.

7.2.5 Gestión y mecanismos control

Entre los mecanismos de control de la estrategia de gestión de La Tomatera se destaca aquí el uso del discurso. El discurso se caracteriza por un lado por el manejo de un lenguaje que combina lo coloquial con lo autoritario, típico de un ambiente paternalista de trabajo (Doeringer, 1971) que pretende cierta cercanía con los trabajadores a quienes se les denomina “colaboradores” en ese lenguaje, en una actitud de condescendencia pseudo-igualitaria. Sin embargo, queda clara la desigualdad en las condiciones de agencia de ambos actores -trabajadores y empresa a través de sus directivos- en el mercado de trabajo. Se podría hablar de un tipo de imposición solapada, como la señalada por Miguélez (2004:23) de las normas disciplinarias de la empresa y de las condiciones laborales.

Por otra parte, al mismo tiempo que busca esa cercanía, de manera discrecional, unilateral, marca las pautas de conducta de la empresa. Esta forma de gestión que se observa en La Tomatera, corresponde además con el unitarismo en la relación empresa-trabajador y a una subjetividad disciplinada (Martín, 1999), propiciada por la ausencia de una organización y gestión laboral colectiva por parte de los jornaleros. Esto, en alguna medida condiciona la respuesta de los trabajadores a la forma de organización flexible de la empresa que se puede sintetizar en expresiones contradictorias como “damos consejos a nuestros colaboradores” o “¿no sabes que aquí tú tienes que cumplir?”, las cuales forman parte del discurso relacionado con las normas disciplinarias de la empresa.

Le enseñamos a la gente a ser más responsables... Y eso, creemos que tiene un valor, obviamente hay gente que se puede molestar... también creemos que es formativo para las personas y el comentario del ingeniero o yo, o el otro ingeniero, les jalamos las orejas en el sentido de decir oye aquí tienes que cumplir; creemos que eso también es un beneficio lo que hablaba yo de la cultura laboral [...] creo que todos tratamos de aportar algo en la medida de nuestras posibilidades para tratar de dar un buen consejo y creo que eso también finalmente aporta a que las personas crezcan” (E3 LT Director 2013:24) .

En la gestión de la fuerza de trabajo, unitarismo por una parte y paternalismo por otra cobran presencia en La Tomatera. Retomando los planteamientos de (Alós-Moner, 2008) se puede decir que nos encontramos ante las condiciones que propician la mercantilización y deslaboralización de la fuerza de trabajo⁸⁶. La empresa establece el vínculo con los trabajadores como con cualquier otra mercancía en el mercado, esto favorecido por la desvinculación y desorganización de los jornaleros a nivel laboral y paradójicamente, se manipula la relación como algo orientado al desarrollo de las personas.

El discurso propicia esa desvalorización y denota el control mediante las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo (Foucault, 1973, 1987 y 2002, citado por Köhler y Martín, 2010). Por ejemplo, el discurso de los representantes de la empresa acerca del impacto de ésta en el desarrollo local se expresa en “propiciar una cultura laboral”, asumiendo con el término una noción individualista, de “capital humano”, afín a las estrategias gerenciales de gestión de los “recursos humanos” que encubre las verdaderas condiciones inequidad, de pobreza y marginación que prevalecen en la zona, y que de esa manera son atribuibles a la incultura laboral. En todo caso, tal cultura laboral –no del trabajo- ha estado ausente en esta región, por la existencia de otra, caracterizada por la práctica de la agricultura por campesinos pobres, por el trabajo colaborativo en las labores del campo, o bien por la emigración a otras zonas agrícolas de la región o a los Estados Unidos en busca de trabajo.

Los directivos atribuyen a la empresa ser la principal fuente de empleo en la zona (con 435 “colaboradores”), de ofrecer capacitación (que se adquiere en el trabajo) y seguridad social (de la que no pueden beneficiarse los trabajadores porque no hay días de descanso y si faltan los sancionan. Con eso plantean contribuir a la cultura laboral, hacia el trabajo y la responsabilidad, ya que consideran que el trabajo familiar no favorecía esos aspectos (E3 LT Director, 2013:5), punto de vista que por supuesto no se comparte. El discurso combate el unilateralismo, sin embargo, es la empresa quien está en condiciones de aplicarlo, y lo aplica.

En términos de las normas básicas dentro de la cultura laboral para los trabajadores, ¿qué es lo elemental?
El cumplir un horario de entrada y salida, el sancionar las faltas; somos realmente flexibles, pero exigimos responsabilidad. *¿Esto aplica en campo y en empaque?* En campo, empaque y oficina; las reglas generales de cualquier trabajo, somos bastante comprensivos, cuando las cosas se dan de manera unilateral empezamos a ver qué está pasando y nos apegamos a la ley para aplicar las sanciones, afortunadamente son pocos éstos casos, pero nuestro objetivo es concientizar sobre importancia de cumplir.

Cobra presencia la subjetividad disciplinada en las normas de la empresa. Además, cabe señalar que las condiciones laborales declaradas por la empresa –que muestran otro nivel del control en el

86 Es una forma de conceptualizar por Alós-Moner (2008), la tendencia a “la extensión de figuras como el autónomo, el autónomo dependiente o el destajo entre trabajadores asalariados” en los mercados de trabajo segmentados de España, que en el medio rural en México se reafirma, dado que siempre ha coexistido con otras formas de trabajo asalariado. Aquí se adopta para contrastar el uso de tecnología moderna en el proceso productivo con formas primarias de relaciones salariales, como son el pago a destajo y por tareas.

mercado de trabajo-, no coinciden con lo planteado por algunos trabajadores, sobre todo del área de campo. Por ejemplo, de la entrevista a una pareja de personas exempleadas se rescata su experiencia en ese sentido.

¿Cuánto tiempo estuvieron trabajando en La Tomatera? K: Como mes y medio. R: Nos salimos por el motivo de las niñas [no había quien cuidara a sus hijas] y cómo vendí aquí el terreno tuve que hacer trámites y papeleo. K: También el sueldo era poco y no salía bien porque uno tenía que llevar comida y ahí iba quedando lo que le pagaban a uno. R: A nosotros nos rendía poquito más porque trabajábamos los dos y yo llevaba a la gente en mi camioneta y la empresa me pagaba por el traslado. K: Ahí no había descansos o días festivos, cuando no trabajábamos no nos pagaban; si yo faltaba un día y aparte el día que "nos descansaban"[como sanción] ya eran dos faltas y aparte me quitaban el bono de la semana, aunque no fuera mi culpa. *¿Comentaban entre trabajadores éstas situaciones, había una forma de negociar?* R: No, los más allegados ahí son los que llevan el control, ¿qué se ganaba uno con murmurar? Nos dieron pláticas de cómo hacer las actividades y a dónde acudir en esas situaciones, pero no se podía hacer nada. K: De todas maneras, no hacían caso [...] por eso vimos que no convenía. Antes de aquí del pueblo íbamos 15, ahora sólo quedan 5 (E24 LT Pareja, 2014:6).

Aquí se conjugan las dos formas de control señaladas por Edwards (1973), la simple o directa, en el momento de la realización del trabajo, en la relación interpersonal entre los trabajadores y los supervisores -capataces o caporales como se les identifica- por ejemplo, al definir las pautas de comportamiento en el trabajo, al extender los horarios de salida o al asignar tareas. Y las formas indirectas o burocrático-administrativas, por ejemplo, a través de la aplicación –unilateralmente- de sus normas para los descuentos aplicados al salario o para los estímulos a los diferentes segmentos de trabajadores.

¿Qué papel juegan los supervisores? Es un papel importante, la mayoría del personal es local, la mayoría de los supervisores son locales, con ellos también ha sido lo mismo hacerles entender ésta cultura laboral; mucha gente está acostumbrada a trabajar de otra manera, a gritos u otras formas. Ha habido personas que se quejan de algún supervisor y tomamos cartas en el asunto, aunque los mismos trabajadores lo dan por hecho [que el trato es correcto] porque es a lo que estaban acostumbrados (E10 LT Director, 2014:14).

La cita anterior permite hacer varias reflexiones, por ejemplo, acerca de la verticalidad de la estructura organizativa; del trato inhumano a los trabajadores, justificando el uso de formas de comunicación a todas luces inadecuadas (gritos, silbidos) por la "falta de entendimiento" de los trabajadores. Por otra parte, la más relevante en el contexto de la investigación, sobre uso que hace la empresa de los vínculos interpersonales entre supervisores y trabajadores para mantener el control, mediante el poder que genera la confianza y condescendencia entre los involucrados. En este caso es un hecho que detrás de ese ejercicio de poder está la existencia de las redes de amistad. (Aspectos relacionados con la segunda hipótesis de trabajo, H2)

En conjunto, las normas disciplinarias de la empresa se orientan en primer lugar a establecer el control para propiciar la mayor productividad posible de manera intensiva o extensiva, además de favorecer el mantenimiento su la estructura jerárquica de la manera más redituable. Estas constituyen un mecanismo para operar la organización flexible del trabajo y del empleo que serán abordados más adelante.

Con lo planteado hasta aquí se constata a grandes rasgos, la racionalidad de la empresa La Tomatera en cuanto al reclutamiento de la fuerza de trabajo, apoyándose en redes sociales y para establecer la diferenciación y jerarquías que sustentan la segmentación de su mercado laboral. Estos elementos constituyen el marco o composición del mercado laboral en que se sustenta esta empresa y donde se desenvuelven los trabajadores o aspirantes al mercado laboral. Un análisis pormenorizado de la

estructura de las interacciones entre actores en el espacio social local que se generan en este marco se abordará en el siguiente apartado.

7.3 Acción situada. Actores en el mercado laboral de La Tomatera

Partiendo de la noción de agencia (Long, 2007) -analizada en el capítulo teórico-, en este apartado de la tesis se hace énfasis en un principio epistemológico de la investigación que ha consistido en analizar las interacciones de los actores con su entorno social y material. En este caso se abordan las interacciones que se generan en el proceso del mercado de trabajo, con base en la información generada con los actores sociales a través de las entrevistas estructuradas, semiestructuradas y demás fuentes de información directa, desde un enfoque centrado en el actor.

De esta manera se han desvelado las estrategias cotidianas de los actores sociales involucrados en este mercado de trabajo rural local, tomando en cuenta por una parte el status social, cultural y material de los actores, como el contexto y marco donde interactúan. Se pone especial atención en la forma y el alcance de las interacciones de los individuos e instituciones, en su capacidad de agencia (Long, 2007), sobre la forma en los actores canalizan sus recursos o la falta de ellos, las estrategias relacionales, expresada muchas veces en el uso de información, todo esto en el proceso de reclutamiento y en general de la gestión de la fuerza de trabajo (Cruz, 2013, Rieucau, 2008, Lope *et al*, 2000).

En este sentido, la experiencia directa de los actores cobra sentido en esta parte del análisis, para destacar cómo se producen las interacciones, tomando en cuenta la capacidad de agencia de los actores para desenvolverse, de manera diferenciada en la realidad local. Se trata, más que de buscar las variables e indicadores en sí mismos, de descubrir las relaciones sociales que están contenidos en los datos y no éstos últimos de manera aislada. Con esa finalidad se exponen los siguientes aspectos del análisis.

7.3.1 Características básicas de los trabajadores y procesos sociales básicos: género, migración y etnicidad

Tratando de ir más allá de un análisis cuantitativo de la oferta y la demanda de trabajo, de acuerdo con Villa (1990), se han identificado los procesos sociales básicos en torno al mercado laboral, por la relación que guardan con la diferenciación social y de oportunidades de acceso al empleo y con las condiciones laborales. Los procesos sociales básicos que viven los actores en este mercado de trabajo, se consideran a su vez como una categoría analítica que integra los perfiles socioeconómicos y las pautas de conducta de los trabajadores en el mercado laboral.

Con la explotación cuantitativa de las respuestas a la entrevista estructurada a los trabajadores, fue posible identificar sus características socioeconómicas básicas. En cuanto al rasgo de la edad, el promedio en este caso es de 33.3 años para el conjunto, 32.2 años las mujeres y 34.2 los hombres. No se trata de una población muy joven la que predomina en este mercado. Del mismo cuestionario se desprende que 72.9% de los trabajadores son originarios de las localidades cercanas, 10.8 % de otros

municipios de Nayarit y 10.8% de otros Estados. Es decir, se trata de un mercado de trabajo eminentemente local en términos del origen de los trabajadores.

Con base en esa misma fuente y de las entrevistas realizadas tenemos, en cuanto al nivel de instrucción de los trabajadores, que éste difiere de acuerdo al segmento laboral. Por ejemplo, en los puestos del área administrativa predomina el nivel profesional; en las actividades de campo predomina un nivel bajo de educación primaria, aunque participan trabajadores con educación secundaria. En las tareas de empaque participan mayormente trabajadores con nivel de secundaria o preparatoria o algunos con formación técnico-profesional. En términos de habilidades, en su mayoría no requieren habilidades específicas, son capacitados en el trabajo.

Dependería realmente de los trabajos digamos. En los trabajos del campo entonces, básicamente la gente trae un nivel de primaria, secundaria pero también tenemos gente que llega con prepa o con carrera técnica o con carrera profesional terminada y sin embargo llegaron a pedir trabajo de lo que sea (E3 LT Director, 2013:25)

¿Para contratar requieren la experiencia laboral? No es necesario, aquí les enseñamos. ¿Tampoco habilidades? A la que trabaja más pues gana más (E5 LT Supervisor, 2013:10).

...vienen [de Tepic] los doctores, ingenieros, gente de capital humano y también obreros. [...]Yo no tenía la secundaria, ahí la hice por el INEA, los que tienen que estudiar los fines de semana salen una hora antes, hay varios, casi la mayoría (E48 LT Trabajador 2014:5).

A pregunta expresa sobre la división del trabajo por sexos, según lo expresado por el director de La Tomatera, hombres y mujeres participan en todas las actividades, con excepción de las actividades de construcción de invernaderos y colocación de plásticos, por tratarse de actividades que requieren mucho esfuerzo físico. En ellas sólo participan trabajadores de sexo masculino. Además, se mencionan las actividades que requieren habilidades que corresponden con perfiles de personas jóvenes pero donde predominan los hombres, como las de manejar las plantas en la parte alta, sobre zancos de casi 2 metros de altura. Es decir, de hecho sí existe una división del trabajo por sexos que se traduce en segmentación si a esto le sumamos que las remuneraciones son diferentes.

...no hay una separación de decir el empaque es solo de mujeres o de hombres o está actividad solo puede haber hombres y ninguna mujer realmente no hay una separación. Salvo en edad, por alguna limitación física digamos del propio trabajo" [...] Las diferentes actividades son pagadas de diferentes maneras según la actividad hay quienes dicen yo quiero esto porque gano más, se pagan diferente en base a las habilidades y quien tiene más habilidad pues tiene una compensación mayor (E3 LT Director, 2013:30).

De la muestra analítica seleccionada para el cuestionario se desprende que la participación de hombres en el conjunto de actividades es de 53% mientras que a las mujeres correspondió 47% de los casos. A grandes rasgos la división del trabajo por sexos es más notoria en las actividades de empaque, pero se puede decir que hay un predominio de mujeres en las labores de empaque y de hombres en las de campo. "Son aproximadamente 100 personas [en empaque] 80% son mujeres jóvenes, varían desde los 18 a los 50 años de edad" (E5 LT Supervisor, 2013:7; E54 LT Director, 2014).

¿Podría mencionar los puestos que están a su cargo? Vaciadoras (4 mujeres), paquetamistas (4 hombres), montacargas (3 hombres), empacadoras (30 mujeres por turno), [...] rezagadoras (30 mujeres). ¿Los hombres ganan más al día? Si 130 pesos [las mujeres en el empaque ganan 120 pesos] ¿Los contratos son temporales o permanentes? Temporales, de 6 meses cada uno. ¿Cuáles son las habilidades del personal a su cargo? Tener mucho movimiento en las manos (ágiles) (E5 Supervisor, 2013, 5:10).

Por otra parte, una trabajadora de campo, responde lo siguiente: "Variaba, había muchos hombres y muchas mujeres. En fertilizar y ese tipo de actividades había más hombres, en el deshoje había puros hombres; amarrando guías y limpiando andábamos las mujeres" (E23 Jornalera, 2016, 23:52).

Otro aspecto del perfil de la fuerza de trabajo que se detectó a través de las entrevistas estructuradas aplicadas a trabajadores de La Tomatera es -además de la ausencia de migrantes confirmada por el personal directivo- la ausencia de trabajadores indígenas, no obstante que la empresa está ubicada en un territorio donde se asientan varias comunidades de ese origen y validado por los trabajadores de los invernaderos (E4 Grupo, 2013, 4:12). En este caso, de acuerdo con lo encontrado en otros estudios sobre hortalizas de exóticas, donde la segmentación se da en términos de predominio de población femenina de origen local, mestiza y jóvenes (Sifuentes, 1998), se pueden asociar los “argumentos no dados” en este caso, con las limitaciones de los trabajadores para seguir instrucciones en el uso productos agrícolas, resultantes de la persistencia del analfabetismo de éstos grupos sociales, no obstante que se planteó que no se requiere un perfil específico para las labores del campo. Esta situación además muestra la evidente débil capacidad de agencia de esta población en la búsqueda de empleo.

De la diversidad de perfiles y de actividades observadas, se desprenden dos reflexiones. Por una parte, la amplia gama de actividades que surgen ligadas a las nuevas formas de producir en la agricultura, con las llamadas tecnologías de innovación blanda o flexible (Mertens, 1990; Massieu, 1995), lo que contrasta con las formas tradicionales de producir. Estas se complementan con políticas de mano de obra flexibles y ‘ligeras’ (Alós-Moner, 2008; Massieu, 2010). Por otro lado, al observar la presencia de personas con diversos grados de instrucción desempeñándose en puestos de bajo nivel (del mercado secundario de la empresa), como se citó párrafos arriba, se identifican los efectos del desempleo o la falta de oportunidades para que las personas jóvenes continúen su proceso de formación -como se mencionará a continuación-, situación vinculada con la prolongada crisis generalizada de la economía mexicana.

¿Cuánto tiempo tienes trabajando aquí? Yo apenas tengo una temporada y soy estibador. ¿Qué hacías antes? Estudiaba en el CEBETA, quiero seguir, apenas hice trámites para administración [...] Me gustaría buscar en otro lado pero aquí no hay muchas opciones, tiene uno la necesidad de trabajar (E47 Pareja, 2014, 47:2).

Como se ha podido constatar, la falta de opciones obliga a los jóvenes a aceptar trabajos en agroindustrias como La Tomatera, que según se comprobó, no son la mejor opción sino la única para muchos, por lo que empresas como La Tomatera, tienen asegurada la oferta de trabajo para su mercado externo en la región.

Complementariamente a lo antes planteado, se analizan ahora la interacción de los actores en procesos sociales que se viven en el espacio social local del mercado laboral de La Tomatera. Se destaca, por ejemplo, las nuevas formas de organización familiar y de relaciones de género, vinculadas a la vida productiva y social, en un contexto de asalarización de los miembros de la familia, quienes anteriormente se dedicaban al trabajo familiar o cooperativo en sus parcelas o del grupo local; la diferenciación en las oportunidades de acceso para población de origen indígena, quienes en esta opción no encuentran alternativa de empleo. Así mismo, los cambios en el proceso migratorio, en el cual ha participado por décadas la población local.

Con respecto a las relaciones de género, familia y trabajo se presenta la incorporación por primera vez al mercado laboral de mujeres adultas que se habían dedicado al trabajo de cuidados o a “ayudar”

en la parcela familiar. Algunas de ellas se dedicaban al trabajo artesanal de tratamiento de hojas de maíz o dependían de los ingresos generados por sus esposos o hijos como asalariados agrícolas en otras regiones del Estado o en estados Unidos (Sifuentes, 1996, 2012). Actualmente, su incorporación al trabajo asalariado en La Tomatera supone un trato inequitativo en términos de género. He aquí algunas evidencias.

Hablaba usted de las mujeres, decía “bueno las mujeres estaban solitas y las rescatamos, algo así, ¿a qué se refiere?” Ellas solas vinieron: ¿me dan trabajo? Si. Y se les enseñó y fueron rápidas [...] por la gran cantidad de migración que había, las mujeres estaban solas. Entonces, cuando llegamos vinieron y nos pidieron trabajo y normalmente las actividades de campo tradicionales la gente dice pues es un trabajo pesado, voy a contratar a un hombre no a una mujer y eso pasaba en la zona, entonces que sucedía, pues no tenían posibilidad de encontrar un trabajo, no había trabajos que demandaran mujeres, y con nosotros por el tipo de trabajo por las actividades, se adapta muy bien el trabajo a las mujeres. O sea, las mujeres se pueden adaptar muy bien porque no son trabajos que demanden tanta fuerza física digamos y obviamente la mujer también tiene muchas cualidades, en cuanto a detalle es más cuidadosa, en general digamos en términos generales que [el trabajo] es como una jardinería, como una poda. Para la parte de selección la mujer tiene mejor vista que el hombre, en general la mujer tiene mejor vista, los hombres tenemos problemas de daltonismo. Por ejemplo, en los colores una mujer tiene mejor capacidad de distinguir colores que el hombre, y por ejemplo en el empaque y el proceso de selección la gran mayoría son mujeres y entonces creo que eso también ha tenido un gran impacto social favorable porque a la mejor antes trabajaba en las familias solo el hombre y ahorita también la mujer y pues ya pueden trabajar los dos y obviamente el ingreso familiar aumenta y eso trae un beneficio a la familia que es el núcleo de la sociedad (E3 LT Director, 2013:22).

No obstante que se plantea la consideración de no asignar trabajos pesados a las mujeres, debe quedar claro que no es éste el motivo para organizar el trabajo. Se trata de aprovechar la manera que redunde en mayor productividad a menor costo, asumiendo atributos socialmente sobrepuestos a mujeres y a hombres. Es decir, las inequidades sociales de género se refuerzan y son utilizadas en el ambiente laboral. Desde el ambiente doméstico, a las mujeres se les atribuye responsabilidades diferentes de manera inequitativa, y para resolver la situación, para conciliar los tiempos de trabajo y de vida (Torns y Miguélez, 2000) suelen buscar el apoyo de otras mujeres cercanas a ellas.

¿Quién atiende a sus hijos mientras ustedes están allá? A: Me los cuidaba mi madrina, me hacía el favor pero a veces era complicado, por eso decidimos salirnos de trabajar. [...] ¿En La Tomatera, cuánto tiempo estuvieron trabajando? B: Cómo mes y medio. A: También el sueldo era poco y no salía bien porque uno tenía que llevar comida y ahí iba quedando lo que le pagaban a uno (E24 LT Pareja, 2016:5).

La conciliación entre el trabajo asalariado y el de cuidados en algunos casos se logra con dificultades pero en otros, no ha sido posible y ha sido motivo de abandonar el trabajo. La incorporación de la familia al trabajo asalariado sin contar con el más mínimo apoyo social para el cuidado de los hijos, limita la posibilidad de que las mujeres participen el empleo desplazándose de su localidad de origen. Por lo demás, la alternativa de trabajar en la misma comunidad supone hacerse cargo del trabajo doméstico y de desempeñarse en el trabajo asalariado.

En el ambiente de trabajo, la percepción por parte de los trabajadores, si bien reconoce las habilidades de las mujeres en el trabajo, no deja de estar impregnada de una subvaloración del trabajo que ellas realizan.

¿En qué consiste la actividad que realizan? J: A mí me cambiaron acá [al empaque] a meter cajas aquí y agarrar las de arriba y sacar el desecho que se va acumulando. ¿Antes qué actividad realizaba? J: Antes estaba con los vaciadores. ¿Aquí es donde más mujeres hay? F: Sí, hombres hay cómo de 15 a 20, mujeres son como 60. ¿Por qué creen ustedes que hay más mujeres que hombres? J: Son mejores empacadoras que

instaladoras. Francisco: Las actividades aquí [en el empaque] las pueden realizar las mujeres, son trabajos fáciles (E47 Pareja, 2014, 47:15).

Con respecto al proceso migratorio, como se señaló, la población de los municipios del sur de Nayarit se ha caracterizado por participar en esa dinámica, tanto hacia la región costera del Estado como hacia los Estados Unidos. Sin embargo, al reducirse esa fuente de ingresos por la contracción del empleo rural (Contreras, 2013), y el cierre de la frontera a Estados Unidos, estos trabajadores se quedan a aprovechar opciones de empleo como la de La Tomatera, además de la incorporación del conjunto de la familia. Según lo expresado por los directivos de La Tomatera, la presencia de la empresa en la región ha modificado favorablemente el empleo y el comportamiento poblacional.

...está era una zona que digamos “exportaba gente”, había ese fenómeno de que todo mundo emigraba. [...] Mucha gente se iba a la costa a trabajar en el frijol, tabaco, cosechas de café, entonces este tipo de proyectos también en el aspecto social trae beneficios porque genera una estabilidad. Nuestra temporada de producción es muy larga, traemos una temporada de prácticamente todo el año, no descansamos, en unas actividades o en otras, entonces prácticamente la gente tiene empleo todo el año, o sea entre 10 y 11 meses al año. Son trabajadores temporales pero de una temporada muy larga en el año, entonces prácticamente eso también trae un beneficio porque la gente asegura tener un empleo pues bien remunerado con posibilidad de crecimiento, etc., todo el año, entonces trae otro tipo de beneficios que traen una estabilidad digamos que no había. No es lo mismo ahora me voy a ir, a la costa, voy a Compostela y ahora voy a Estados Unidos, regreso. En la cuestión familiar también.... tíos, primos, sobrinos familias enteras. Genera un montón con los que tenía encargados 6, 7 aquí. Y dicen, puedo llevar a mi tío, si, si, tráete a tu tío (E3 LT Director, 2013:15).

¿Reclutan ustedes también trabajadores migrantes? No, básicamente los colaboradores que tenemos son trabajadores locales, no contratamos jornaleros agrícolas de otros estados, cada vez es más necesario más mano de obra pero procuramos que sean personas de municipios aledaños” (E10 LT Director, 2014, 10:6).

Lo expresado por el director de la empresa demuestra la relación existente entre las redes sociales, como estrategia importante para el reclutamiento de trabajadores y su influencia indirecta la segmentación del mercado laboral, en el proceso de gestión de la fuerza de trabajo por parte de La Tomatera.

Si bien las nuevas empresas agroindustriales representan una opción de empleo en este territorio, la exclusión de los trabajadores indígenas y migrantes de este proceso en La Tomatera, mediante su estrategia de gestión, vincula las prácticas de la empresa a formas de discriminación, de segregación social que redundan en la marginación y exclusión social en el medio rural, en este mercado de trabajo local. Estos procesos sociales vinculados a la organización de la empresa, están detrás de la fragmentación mercado de trabajo segmentado de La Tomatera (Situación relacionada con la tercera hipótesis, H3).

Adicionalmente, las labores de cultivo y corte -en los invernaderos- para su realización requieren de mayor esfuerzo que las de empaque. Las primeras se realizan en el predio denominado La Higuera, relativamente retirado de las localidades, mientras que las labores de empaque que requieren menos esfuerzo que las anteriores se llevan a cabo en las instalaciones ubicadas a pie de carretera, un lugar mucho más accesible. En las labores de empaque se concentran los trabajadores de los lugares más cercanos, la mayoría son informados de voz a voz por familiares o amigos de la opción de empleo, mientras que para las de corte se asignan a trabajadores de localidades más alejadas de otros municipios, a donde acude la empresa cuando requiere trabajadores combinando estrategias de reclutamiento a través de las redes familiares y de amistad y el perifoneo de manera secundaria (E54

LT Director, 2014, 54:3). El análisis de las redes sociales en el reclutamiento de La Tomatera será abordado a detalle más adelante.

7.3.2 Tecnología, ciclo productivo y temporalidad en el empleo

Lo que valoran las empresas agroexportadoras mexicanas de una alternativa tecnológica es, si al introducirla ofrece más bondades que el aprovechamiento del clima, los recursos naturales, y principalmente de una fuerza de trabajo abundante y barata. La premisa para esta valoración es que la mano de obra está compuesta por diferentes tipos de trabajadores y sus habilidades, sin restricciones en cuanto a protección laboral para la realización de diferentes tareas, permite a las empresas contar con la facilidad de llevar a cabo formas flexibles de organización del trabajo orientadas a controlar la calidad del producto y adaptarse a los ritmos del mercado, evitando el riesgo de altas inversiones en capital fijo (Lara, 2001).

El caso de la empresa estudiada no es la excepción. La producción agrícola en ambientes controlados como los invernaderos, implica la ampliación del ciclo de producción con respecto al uso de técnicas tradicionales. En cuanto a la demanda de fuerza de trabajo, esto supone, por una parte, su incremento en número de trabajadores para algunas etapas del proceso -por ejemplo, corte y empaque- y la desocupación y despido temporal en otras labores -por ejemplo, las de mantenimiento. El uso de tecnologías ligeras, propicia además el incremento de la productividad mediante la extensión de la jornada con horas extra o la intensificación del uso de la fuerza de trabajo a través del pago a destajo, así como en la participación de los trabajadores en diferentes labores bajo un mismo contrato.

Además, la periodización del ciclo productivo, corresponde con el tipo de tecnología utilizada y repercute en la temporalidad del empleo. Como se mencionó antes, mientras que la producción de tomate a cielo abierto dura aproximadamente 4 meses, en invernadero la producción se extiende en promedio a 10 meses, dedicando los dos meses restantes al mantenimiento de la infraestructura. Esto representa la necesidad aumentar el número de personas contratadas para algunas actividades y de intensificar su trabajo aprovechando las habilidades adquiridas. Sin embargo, esto en términos laborales no se traduce en una estabilidad laboral, en un empleo permanente -como se define en materia laboral en México- o de contrato indefinido o fijo, según el término utilizado en España. Si bien los meses de actividad en el año natural son más que cuando se produce a cielo abierto, no se alcanza la estabilidad laboral, simple y sencillamente porque la contratación en su mayoría es temporal, con salarios bajos y ausencia de prestaciones de ley. Lo que se presenta a continuación da cuenta de la dinámica de la temporalidad del ciclo productivo y de las condiciones laborales en ese contexto, según la información recabada en entrevistas.

Al referirse a la “permanencia” de trabajadores, que en este caso se puede identificar más bien como recurrencia puesto que son contratos temporales, el Director señala que para los años 2013 y 2014 fue entre 70 y 80% y, por otra parte, aproximadamente 30% de los trabajadores siguen regresando a ser contratado desde la primera temporada de operación de la empresa. La mayor rotación se da en las actividades de campo y en las actividades administrativas la rotación es mínima, “en los últimos 5 años hemos añadido elementos y solo una persona ha salido de la empresa” (E10 LT Director, 2014:7). Es decir, rotación y precariedad guardan una relación directa.

Los ritmos de la producción se intensifican en las temporadas de cosecha y aunque se escalona la siembra en distintas temporadas la mayor concentración de la demanda de trabajadores es entre septiembre y abril cuando la cosecha y empaque de tomate es más alta. El resto del ciclo se realizan actividades de mantenimiento, siembra y cultivo de plantas, para éstas labores la demanda de mano de obra se reduce. Es decir, si bien la producción en invernadero supone un ciclo más largo que la producción a cielo abierto, el tipo de tecnología no es del todo controlada como para producir efectivamente todo el año.

De las 430 personas, ¿cuántas son de planta o de contrato? Prácticamente el 95% son de planta pero con un contrato [temporal], o sea nosotros trabajamos por temporada y se les hace contrato cada temporada, se contrata a todas las personas por temporada. *¿Por qué?* Porque nosotros dependemos obviamente de la demanda del producto de los mercados y en base a eso nosotros planeamos nuestra producción, afortunadamente en la historia que tenemos vamos creciendo [...] No pensamos que vaya a haber una temporada en la que tengamos que decir en lugar de sembrar las 40 hectáreas vamos a sembrar 10, esperemos que no pase eso pero debemos de tener esa flexibilidad en la parte de la contratación, pero realmente la gente tiene trabajo casi todo el año” (E3 LT Director, 2013:27).

¿Cómo se presenta el comportamiento de la demanda de los trabajadores en una temporada? [...]prácticamente todo el año hay trabajo, si descansa la gente pero son muy poquitas semanas, dos al año, donde en algunas actividades no hay nada de trabajo. *¿En qué período se concentra ese “descanso”?* Pues es que no es un solo periodo van alternados, son escalonados, pero pudiéramos hablar que son en el mes de mayo, junio, julio en esa época es cuando algunos descansan, más o menos en esos periodos porque ya en julio empezamos a plantar, entonces las “vacaciones” de algunas personas por decirlo así son en estos periodos principalmente (E3 LT Director, 2013, 3:33)

He aquí la base de la flexibilidad de la empresa, la posibilidad de una gestión de la fuerza de trabajo que permite adaptarse a las necesidades del mercado contratando y despidiendo trabajadores en función de intensidad requerida en la producción, que a su vez se basa en la precariedad del empleo, es lo que hace rentable la alternativa de organización. El “descanso” aludido no se refiere a un periodo de vacaciones sino de una suspensión del contrato y con ello de los compromisos laborales de la empresa. Durante ese período, la demanda en conjunto se reduce hasta aproximadamente en 83% en las actividades de campo y en empaque el paro es total si no se da mantenimiento a las instalaciones. La flexibilidad tecnológica facilita a la empresa justificar temporalidad de las contrataciones, la flexibilidad organizativa, con mayor razón cuando no existe una respuesta organizada de los trabajadores para gestionar colectivamente sus condiciones laborales. Y en situaciones de recorte de empleo, siempre las primeras en salir son las mujeres, los hombres permanecen más tiempo o son llamados antes que ellas a realizar labores especiales.

¿Cuántos meses dura el ciclo de producción, antes de que tengan que limpiar y volver a plantar? Tres o cuatro meses. *Yo entendí que durante todo el año producían, que esa es la ventaja del invernadero. ¿Por qué hay tan pocos empleados ahora?* Se siembra tres veces por año, pero a veces sólo dos para dar mantenimiento a los invernaderos y al empaque. Ahora se están preparando los invernaderos y se está plantando. Ahora es cuando se plantan los jitomates y por eso no hay tanto personal. [...] *¿Son mujeres u hombres?* Mujeres sólo son dos, son ellas, mis primas y como unos 8 hombres. En temporada de corte se llena un camión de trabajadores sólo de mi pueblo [aproximadamente 45 personas]. Ahora sólo estamos preparando las áreas para plantar (E22 LT Jornalero 2015:52).

¿Cómo se enteró de este trabajo? Por medio de amistades, ocupaban un trabajador aquí, vine y pedí información. *¿Esa persona que le comentó trabaja aquí?* Sí, era mi esposa, ella empezó antes que yo, era rezagadora [seleccionadora], lleva dos temporadas aquí; ahorita solo nos necesitan a nosotros [grupo de trabajadores hombres] ya que inicie la producción ella regresa. *¿Cuánto tiempo tiene usted trabajando acá?* Con esta van dos temporadas. [...] *¿Cómo hicieron para que a ustedes los seleccionaran para quedarse en el inter de la temporada?* El ingeniero nos mandó llamar (E46 LT Jornalero 2014:6).

El análisis de la temporalidad en el colectivo de trabajadores permite identificar rasgos de diferenciación al interior del colectivo de trabajadores y vislumbrar los términos de la fragmentación del mercado externo de la empresa La Tomatera. Como se muestra en la tabla 7.1, de acuerdo con los datos del cuestionario estructurado aplicado a trabajadores, son relativamente pocos los trabajadores que permanecen trabajando todo el año (5.3%) y la mayoría son de sexo masculino. Son jóvenes de la misma localidad, esto facilita la logística del transporte. Esto se traduce también en segmentación del mercado entre trabajadores por sexo y entre temporales y los que se pueden caracterizar como temporales recurrentes o intermitentes. Es un término similar al de migrantes temporales-permanentes identificados por Barrón (1997), pero en este caso para explicar la permanencia de manera intermitente de un segmento de trabajadores locales, al interior del mercado externo. Es decir, se trata de trabajadores que tienen contrato temporal pero trabajan casi durante todo el año. Se les renueva contrato una vez al año por un período entre 10 y 11 meses de trabajo. El resto de los trabajadores mencionan que su contrato se renueva en promedio dos veces por año (55.2%) mientras que 39.5% de los empleados señalaron que su contrato se renueva cada tres meses.

Tabla 7.1 Temporalidad y subsegmentos del mercado externo de la empresa La Tomatera. Nayarit 2016

Criterio de diferenciación	Temporales	Temporales recurrentes /intermitentes
Sexo	Predominan Trabajo femenino	Predomina trabajo masculino
Actividad	Empaque y campo*	Mantenimiento
Temporalidad del contrato	3 y 6 meses	10-11 meses
Porcentaje de trabajadores	94.7	5.3

Fuente: Elaboración Propia con base en entrevistas estructuradas a trabajadores.

Nota: Excepto mantenimiento y suelos.

Los trabajos de mantenimiento son un tipo de actividades que permiten cierta continuidad en el empleo, en un período en que la demanda de fuerza de trabajo se reduce a unos cuantos trabajadores. Algunos de esos trabajos se realizan con maquinaria, al recibir la capacitación las mujeres como los hombres podrían llevar a cabo esos trabajos. Sin embargo, para esas actividades se organiza una cuadrilla de hombres, concentrándose en estos trabajadores la oportunidad de prolongar sus periodos de empleo.

¿Esta actividad son hombres quienes la realizan? Sí, son hombres en su mayoría, se les dan pláticas de seguridad industrial y se les enseña a que traigan el equipo adecuado, saber cómo levantar cosas pesadas y pláticas sobre seguridad (E48 LT Jornalero 2014:4).

En situaciones como estas prevalece el convencionalismo de favorecer a los hombres al renovar la contratación por considerar que son quienes proveen el sustento de la familia, aunque la realidad dista mucho de esto. Se ha visto que la participación porcentual de trabajadores de ambos sexos casi es iguala. En este sentido se puede decir que la capacidad de agencia de los trabajadores es permeada por las relaciones de género.

Como se ha venido observando a través de las evidencias de este estudio de caso, la diferenciación de las oportunidades de participar en el mercado de trabajo, se vinculan a diversas formas de segregación social (Martín 1999; Alós-Moner, 2008), como resultado de diferencias validadas socialmente en términos de género, pertenencia étnica, etc.

No obstante que los períodos de producción se prolongan en sistemas agrícolas controlados como los de invernadero, no sólo reporta a las empresas la ventaja de intensificar la producción e incrementar

los rendimientos. En términos de la gestión de la fuerza de trabajo, esta forma de producir conlleva la ventaja de justificar la temporalidad del empleo con los ahorros correspondientes en las prestaciones sociales por antigüedad. Para los trabajadores representa su incorporación al trabajo asalariado en sus localidades, pero en condiciones de suma precariedad.

7.3.3 Permanencia-temporalidad y segmentación

Las diferencias entre trabajadores por actividades según sexo se complementan con otros rasgos. La permanencia relativa en el empleo y la capacitación en el trabajo, así como la existencia de un grupo de empleados técnicos y administrativos –en su mayoría provenientes de otras regiones del estado y del país, se suman a las pautas básicas de diferenciación de los trabajadores favorecidos. Se pueden identificar éstos como los rasgos para seleccionar el mercado interno del mercado laboral de La Tomatera, como las pautas básicas de la empresa para asegurar su mercado de trabajo con los perfiles que requiere. De acuerdo con Villa (1990), esto supone formas de ejercicio de poder ligadas a la gestión del mercado interno de las empresas, que en este caso se vuelven más evidentes al asegurarse el mercado secundario. He aquí algunos comentarios rescatados de las entrevistas que permiten identificar rasgos, condiciones y trayectorias de empleados de diferentes segmentos.

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en La Tomatera? Desde que empezó la empresa [6 años] ¿Dónde trabajaba usted antes? En el mismo grupo empresarial, pero en otro Estado. ¿En qué área o puesto se desempeñaba usted en allá? Igual, de supervisor en el tomate. ¿Cuánto tiempo tenía en este puesto? Estuve 3 años y aquí en Nayarit desde que empezó la empresa. [...] ¿Cómo se incorporó a esta empresa? En la otra planta cuando estaban contratando gente fui a pedir trabajo y de allá después de un tiempo pedí mi cambio a Nayarit. ¿Su puesto es permanente? Sí. ¿El trabajo del resto de los trabajadores es permanente o temporal? Es temporal ¿Recibe prestaciones de ley? Sí. ¿Cuáles? Seguro, aguinaldo, utilidades, finiquito. ¿Y los trabajadores a su cargo también? No sabría decirle, pero a todos se les da de alta en el seguro social. (E5 LT Supervisor 2013).

¿Los mayordomos son gente de la región? Son gente de aquí o de fuera, los que tienen más tiempo trabajando y han ganado la confianza. ¿Cómo se da el ascenso de un puesto a otro? Depende del empeño que pongan. Por ejemplo, la mayordoma que nosotros teníamos llevaba dos temporadas, ella supervisaba que tan rápida era yo amarrando y si veía que era ágil ya la próxima temporada podía ser yo mayordomo. [...] ¿La diferencia en los salarios es importante? Si, ella no hacía nada, sólo observar y escribir en una libreta lo que íbamos haciendo y ganaba mejor que nosotros sin hacer nada (E24 LT Pareja 2016:9).

... tenemos gente que tiene 4, 5, 6 años trabajando con nosotros, desde que inicio el ingeniero con los primeros experimentos, y gente que se ha quedado, que ya se quedó con la compañía y se ha venido desarrollando. Es gente que como dice el ingeniero empezó haciendo una actividad muy básica y que ha venido aprendiendo más actividades más habilidades y obviamente, pues forman otros grupos... exactamente ya tienen otro nivel de responsabilidad (E3 LT Director 2013:16).

Estos aspectos, recogidos en las entrevistas, aportan elementos relacionados con la segunda hipótesis de trabajo (H2), en el sentido de que las redes sociales facilitan la organización y gestión de la fuerza de trabajo, al hacer recaer cierto liderazgo para la supervisión en personas de la localidad, quienes mediante su cercanía con el grupo transmiten y vigilan el cumplimiento de las normas de organización de la empresa. Asimismo, permiten detectar las habilidades requeridas para el proceso de trabajo y potenciarlas a través de la organización de los equipos de trabajo, favoreciendo en cierta forma, la segmentación y la movilidad intra e inter firma. En la tabla 7.1 del apartado anterior muestran los subsegmentos en términos de la temporalidad del empleo, sexos y actividades en mercado externo.

La diferencia de oportunidades de acceso al empleo y a las condiciones laborales se expresan de diferentes maneras -habilidades específicas, estabilidad en el puesto, antigüedad, confianza, liderazgo- pero uno de los rasgos más evidentes para identificar la segmentación laboral es a través del salario. Salarios diferentes para una gama de actividades jerarquizadas que expresan, no sólo los rasgos técnicos del proceso de trabajo sino la diferenciación social que se genera al interior del mismo y se traduce en segmentación laboral. Por ejemplo, en las actividades de campo la estructura de puestos y de salarios se explica de la siguiente manera:

K: Ganábamos diferente, el monitoreo es un poco mejor pagado que las demás actividades, no era mucha la diferencia. *¿Podrías describir la escala de los diferentes puestos de los más altos a los más bajos?* R: Los zanqueros son los que ganan más, de ahí siguen los deshojadores y después monitoreo y de ahí los demás. K: Primero está el capataz, después el mayordomo o encargado de grupo, zanqueros, deshojadores, rociadores y jornaleros, los que barren, cortan tomate, quitan tallos, hacen amarres, también están quienes lavan los hules de los invernaderos (E24 Pareja, 2013, 24:18).

Los salarios de referencia son los de zanqueros más de 200 pesos (1400/74.46 euros por semana); monitoreo 150 (1050/55.85 semanales); jornaleros 125 (875/46.54 por semana); el pago por tarea se aplica a diversas actividades en situaciones de alta producción, en promedio es de 275 (1975 por semana) (E24 Pareja, 2013, 24:18).

Adicionalmente a la definición de las pautas de la empresa para el acceso a los puestos de trabajo, así como la diferenciación de condiciones laborales, en particular la de salarios, la estrategia de gestión de la fuerza de trabajo de la empresa se complementa con las normas disciplinarias, un instrumento de poder y control para mantener la estructura de su mercado laboral y la dirección del proceso productivo. La percepción por parte de los trabajadores de tal diferenciación, a menudo se asume como un *estatu quo* en el que poco o nada pueden influir, atribuible hasta cierto punto a su escasa capacidad de agencia.

¿Notaste que hubiera diferentes categorías de trabajadores? Si, dependía de la capacidad de cada quien, conforme avanzaban iban cambiando de puestos y ganando más, eso nos lo explicaron. Nosotros trabajábamos por tareas, yo a veces terminaba cómo a la 1:00 - 1:20, quienes tenían más práctica terminaban más temprano y podían trabajar por más (E23 LT Jornalera, 2016, 23:5).

Situaciones como la expuesta, refuerzan la noción de aparente negociación versus imposición solapada (Quit, 1997; Miguélez, 2004) de una determinada forma de organización flexible, por parte de la empresa y la consecuente precariedad laboral.

Los perfiles de los trabajadores al llegar a solicitar empleo son diversos, adecuados para la empresa. Por ejemplo, para trabajadores que anteriormente se dedicaron a la agricultura en sus propios predios, las habilidades que allá adquirieron les permitieron contar con cierto estatus, incluso cierto liderazgo con respecto al resto de su grupo -algunos de ellos por primera vez trabajarían como jornaleros agrícolas- y desempeñarse de manera más productiva en La Tomatera. Esto les permitió ser promovidos de puesto en corto tiempo -de amarrar plantas y fertilizar respectivamente, a monitoreo- dentro del mismo segmento secundario pero en labores menos rudas. En este sentido se puede identificar la existencia de subsegmentos en el mercado de trabajo (Köhler *et al*, 2006), también identificados al interior del mercado interno. En el caso del mercado secundario se supone cierta movilidad como la que se menciona a continuación.

¿En el cambio de un puesto a otro influye la productividad del trabajador y la relación que se llegue a establecer con los superiores? K: Si, cuando yo entré a monitoreo rápido supe distinguir las plagas y ya andando con él [su compañero] me iba diciendo qué hacer y lo que yo recordaba se lo decía a él. Llegó ahí el ingeniero Juan cuándo estábamos tumbando una planta enferma y me preguntó sobre la plaga y si sabía distinguirla y se dio cuenta que si sabía. *¿Hasta qué grado estudiaron ustedes?* R: Yo a segundo de primaria nada más. K: Yo terminé la secundaria. Yo le decía a él, si hubiera algún programa para estudiar la prepa seguiría estudiando (E24 Pareja, 2016, 24:14).

El estatus social con base en habilidades adquiridas en otros trabajos fortalece la capacidad de agencia en el sentido que otorga cierta seguridad y estatus en el trato con los rangos superiores en la estructura jerárquica de la empresa y vislumbrar la posibilidad de mejorar personal y laboralmente en términos de movilidad.

Sin embargo, se trata de un mercado infra desarrollado en cuanto a las relaciones laborales, donde la empresa tiene toda la capacidad de imponer las normas de conducta e influir en las pautas de los trabajadores. Primero debían dar cuenta de su rendimiento con un pago a destajo, por tareas, después de eso se veía la posibilidad de movilidad y mejoría laboral. El pago a destajo es un factor que divide a los trabajadores ante una posible negociación de mejor salario para todos. Como los mismos jornaleros lo han expresado, “el que más trabaja gana más”. La posibilidad de una mejora salarial implica la intensificación del trabajo o la extensión de la jornada laboral en la posibilidad de un salario por jornada.

7.3.4 Flexibilidad tecnológica, flexibilidad laboral y precariedad

Ahora bien, en concordancia con lo planteado por Miguélez (2004) y Lara (2001) para otros estudios, al abordar el análisis de la flexibilidad del trabajo y del empleo en La Tomatera, se le puede identificar por una parte en la temporalidad del empleo. Por otra parte, la flexibilidad cobra presencia en la multiplicidad de actividades para un mismo puesto, lo que se traduce en la reducción de costos para la empresa -de contratación, selección, capacitación, por ejemplo- en incremento de productividad sobre una base de organización-movilidad-rotación de puestos, en tanto que para los trabajadores se traduce en la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo y la inestabilidad laboral, en conjunto en mayor precariedad laboral. La polivalencia de los trabajadores se identifica en situaciones como la que se cita.

¿Podríamos conocer su estructura de puestos? No la tenemos como organigrama, son diferentes actividades y los trabajadores son plurifuncionales. Por ejemplo, algunas actividades se realizan en zancos, los zancos tienen de alto 1.60m., caminas en ellos porque las plantas están hacia arriba y hay quienes llegan y lo hacen, mujeres y hombres... digamos son diferentes partes del proceso, se puede necesitar gente en otras actividades y de repente dices, ya no te puedes subir porque te puedes caer y se cambia de actividad a donde resulten más funcionales (E3 Director, 2013, 3:29).

K: A todos nos acomodaban dependiendo el trabajo que más urge y dónde falten más personas. R: A mí el primer día me tocó rociar, fertilizar y de ahí me cambió el capataz a monitorear, me tocó más suerte porque yo sabía algo sobre plagas. Los que rocían se desocupan cómo a las 10:00 - 11:00 de la mañana, los que vivían cerca regresaban después, a nosotros no nos daban chance, no teníamos la oportunidad de doblar turno o hacer horas extra (E24 Pareja, 2016, 24:2).

De esta manera se da cuenta que en este caso, como en otros estudiados (Massieu *et al* 2010; Martín, 1999; Miguélez 2004; Lara, 2001) el uso de tecnología flexible se complementa con formas de organización y de gestión de la fuerza de trabajo, también flexibles. La forma de organización *ad hoc*

consiste en trabajo en equipo con tareas individuales asignadas, donde el mismo grupo presiona al cumplimiento de las tareas. Existe de este modo un referente grupal además del individuo, a quienes reclama resultados la empresa y donde la familiaridad de los trabajadores provenientes de redes sociales afines resulta un factor propicio para la organización flexible de la empresa. Adicionalmente, la facilitación de la capacitación en el trabajo recae en los compañeros de equipo, de donde se puede plantear que la instrumentación del control se apoya en alguna medida en las redes sociales de amistad que se conforman dentro del trabajo. Retomando el concepto de Foucault, citado por (Köhler y Martín, 2010) se puede decir que tanto en el reclutamiento como en el proceso de trabajo, se hacen descansar cierta *subjetividad disciplinada* en las redes de jornaleros, elementos que aportan bases para la identificación de la segunda hipótesis en el estudio de caso (H2).

Por otra parte, las responsabilidades de la empresa que se hacen recaer en los trabajadores -como la capacitación, por ejemplo- se apoyan en la acción colectiva de los segundos, no tanto en el sentido laboral, sino a partir de la cultura de cooperación característica de los actores sociales en las zonas rurales como la que se analiza, situación que también hace valer la empresa a favor de su proceso organizativo.

¿La capacitación que requieren para esto es complicada? No nos capacitaron, sólo nos dijeron como está el trabajo y los mismos compañeros nos orientan y sobre el trabajo vamos aprendiendo (E47 LT Pareja 2014:12).

¿Para entrar aquí usted necesitó que lo capacitaran? Sí, unos dos o tres días para entender la forma de trabajo. *¿Quién les da la capacitación?* Aquí el encargado, los mismos compañeros (E46 LT Jornalero 2014:10).

Al tratarse de actividades que no requieren capacitación especializada, la responsabilidad de la capacitación para y en el trabajo recae sobre los mismos equipos al realizar alguna tarea. Sin embargo, esta organización colectiva se da sólo a nivel técnico-organizativo, no a nivel laboral. Ahí opera el unitarismo de la empresa con cada uno de los trabajadores. La asignación de tareas a nivel de grupo e individual refuerza la presión para cumplir lo asignado; el grupo se retira una vez que se cumpla la tarea, pero cada trabajador tiene una tarea individual y en caso de no cumplirla, la sanción correspondiente que puede ser la suspensión (“descanso”) por uno o dos días (E48 LT Jornalero, 2014:14), (E4 Grupo, 2013, 4:9).

Con la información recabada en las entrevistas semiestructuradas y estructuradas, se ha podido corroborar que la flexibilidad se refleja por una parte en los periodos de empleo-desempleo, así como en los cambios de actividad. Esto a su vez impacta en las condiciones laborales, con la ausencia de oportunidades para generar derechos de antigüedad, y los que se desprenden de la permanencia en el empleo. Se trata pues de empleos sumamente precarios.

Esa situación representa una ventaja relativa para quienes pueden permanecer contratados por un periodo más prolongado, como los trabajadores de apoyo técnico y administrativo o quienes participan en la construcción o mantenimiento de los invernaderos, aunque no necesariamente se traduce en buenos salarios. Quienes resultan más favorecidos son los trabajadores que trabajan por todo el año y desempeñan una misma actividad. Esto lleva a reflexionar sobre la capacidad de gestión de los trabajadores en el mercado laboral.

7.3.5 Capacidad de agencia

Las condiciones diferentes en que participan los trabajadores en el mercado de trabajo involucran condiciones de inequidad social-relacional y material. Analizando la información generada, a la luz de los planteamientos de Villa (1990) sobre la influencia del estatus social y de Long (2007), acerca de la capacidad de agencia en la estructura del mercado de trabajo, así como sobre la importancia de las redes sociales señalada por Lozares *et al* (2011), Rieucan, 2008; Larquier y Rieucan, 2014), se puede aseverar que contar con una red sólida y cierto estatus social se traduce en mejor capacidad de agencia y se refleja en una mejor posición en el mercado laboral local.

Esto fue posible detectarlo a través de entrevistas a un grupo de trabajadores de donde se desprende, por ejemplo, la situación de un joven de 21 años, con padre trabajando de manera independiente - posee tierra y tractor- y su madre es profesionista. Él tiene carrera técnica y aspira a continuar estudiando, sin embargo, acude a buscar trabajo porque tiene dos hijos. Tiene familiares trabajando en la empresa, quienes le sugirieron acudir a buscar trabajo. Esta persona cuenta con recursos materiales y relacionales relacionados con su familia mejores que la mayoría de los trabajadores, lo que se traducen en mayor capacidad de agencia. Finalmente, tiene trabajo todo el año, complementado su trabajo en campo con actividades de mantenimiento del empaque en la misma empresa (E47 LT Apoyo Técnico, 2014:9). Se destaca una situación donde el contexto socio-cultural que parece haber influido.

Yo estoy en las bodegas de herramientas y equipo para mantenimiento de invernadero como plásticos y el silicón, es mi labor ahorita. Tengo 6 años con ellos y he realizado otras actividades [...] Fui encargado de cuadrillas de mantenimiento con gente a mi cargo. *¿Cómo fue que se enteró de éste empleo?* Lo que pasa es que yo me fui a Estados Unidos, regresé y en una fiesta de aquí del pueblo había un muchacho [...] que ahorita él es electricista [en la empresa], me invitó a trabajar. Fuimos y ya tengo 6 años trabajando con ellos, personalmente me ha ido bien. Hay un apoyo de una despensa por asistencia perfecta cada trimestre, bonos de productividad. *¿Entonces su llegada ahí fue más por una amistad?* Sí. En la comida nos platicó a varios y me preguntó que iba a hacer, que necesitaba 12 personas, estábamos varios y dijimos: pues vamos. Hemos [en ese grupo] unos 6 o 7 mayores de 54 años y otros a punto de jubilarse (E48 LT Jornalero, 2014:7).

Para la población rural y para él mismo, haber emigrado a trabajar a Estados Unidos denota un status mejor que el de los demás. Esto le permite gestionar con más seguridad su ingreso y movilidad laboral. En este caso se observa además cómo la cohesión de la red protege a los miembros de la misma con respecto al resto. La red homófila de amistad se conserva a través de la trayectoria laboral del grupo, en este caso hasta al cierre de la vida laboral de sus integrantes. Cobra presencia la cultura de ayuda entre amigos muy frecuente en las zonas rurales, se trata de un tipo de vínculo que caracteriza en el mercado laboral rural local. Escenarios como los analizados permiten establecer a relación de la tercera hipótesis (H3) con el comportamiento de las redes sociales en este mercado de trabajo.

Sin embargo, una de las pautas de conducta contenida en los procesos sociales de los trabajadores agrícolas es su falta de organización laboral. Este comportamiento se explica por la concurrencia de varias situaciones, en parte debido a los escasos recursos materiales, a su situación de pobreza; por la dispersión geográfica tanto de las pequeñas localidades de donde son originarios como de los centros de trabajo –los predios-, así como por un desconocimiento total del contexto legal. Como consecuencia se observa la débil capacidad de agencia de los trabajadores, en general de sus modos de sustento y en particular en el mercado local de fuerza de trabajo. Ese conjunto de elementos influye

en la ausencia de su organización laboral y su vulnerabilidad en las negociaciones de sus condiciones de trabajo y laborales (Sifuentes, 1996), con derivaciones a la profundización de situaciones de marginación y segregación social. Esta es una característica de los mercados de trabajo rurales en Nayarit, mismas que se han profundizado en las últimas décadas. El escenario prevaleciente en el mercado de La Tomatera en particular, denota que el mayor alcance de aglutinamiento de los trabajadores se da en torno a las redes familiares o de amistad, para la búsqueda de empleo, sin aparentes efectos favorables en términos de sus condiciones laborales pero sí favorables a la empresa (H1), no obstante los intentos que se llegan a hacer en ese sentido, tal como se observa en lo expresado por trabajadores entrevistados merecen ser destacados en el análisis.

¿Cuándo te entrevistaban, qué te preguntaron? Sólo me pidieron mis papeles. ¿Les dijeron cuánto les iban a pagar? No, hasta que llegó la semana (E23 LT Jornalera, 2016:4).

Que la gente acudiera en busca del trabajo sin saber siquiera cuánto iban a ganar da cuenta de la baja capacidad de agencia de algunos trabajadores, sobre todos los de las zonas más marginadas. Esto sumado a su fragmentación como colectivo laboral propicia el unitarismo y formas autoritarias de gestión de la fuerza de trabajo (Alós-Moner, 2008), como se pudo constatar en este estudio de caso.

¿Todas estas personas eran conocidas? R: Sí, éramos la misma gente de aquí de la comunidad. ¿Entre ustedes comentaron el ir a trabajar a ésta empresa? K: Sí, pues estaba muerto aquí, no hay mucho trabajo. Algo que a mí no me gustó es que empezamos trabajando como 12 personas por invernadero, eran aproximadamente 150 metros, terminábamos como a las 12:00 pero no nos dejaban salir hasta la una de los invernaderos, después vieron que rendíamos y nos pusieron a trabajar a una persona por invernadero. No comíamos ni tomábamos agua por terminar y salir temprano. Cuando vinieron a contratarnos nos dijeron que había una hora para desayunar, una para comer y no fue cierto, nosotros llegábamos a las 7:00 porque se suponía que entrábamos a las 8:00 y era una hora para desayunar; a las 7:15 - 7:20 nos ponían a trabajar. Se suponía que la salida era a la una y los primeros días nos sacaban como a las 2:30 - 3:00 y sin comer. Yo empecé a decirle a la encargada y ella habló con el capataz y ya fue que nos dejaron salir a la 1:00 también empecé a decirle a los demás que no había que dejarnos porque nos decían una cosa y no la cumplían. ¿La sanción que les señalaban en caso de que no cumplieran las tareas cuál era? R: Si no terminábamos los tres invernaderos que nos tocaban nos descontaba. K: No nos sancionaban, igual nos pagaban pero el mínimo, no nos pagaba el día como monitoreo, nos lo pagaba como jornaleros [125 pesos, menos de 7 euros] (E24 LT Pareja, 2016:7).

Se observa el modo arbitrario de aplicación de las normas de la empresa, de manera unilateral. El injusto círculo vicioso marginalidad-falta de agencia, presenta cada vez más débiles a los trabajadores al mercado de trabajo, de ahí que encuentren en las redes sociales, hasta cierto punto, un instrumento para mejorar su capacidad de gestión. Sin embargo, no suele ser efectivo, en la medida en que las redes sólo operan a favor de los jornaleros en lo que a transmisión de información sobre el empleo se refiere. La falta de agencia de los trabajadores propicia entonces el uso y abuso del poder en el mercado de trabajo por parte de la empresa; la explotación intensiva y extensiva de la fuerza de trabajo; y eso sí, el aprovechamiento de las redes de trabajadores para incorporarlos y organizarlos masivamente en la dinámica requerida por la empresa. Adicionalmente se observa la falta de conciencia de los trabajadores sobre el abuso y las sanciones de las que son objeto. La ausencia de organización de los trabajadores en alguna medida fortalece la estructura de poder de la empresa agroindustrial, la estructura jerárquica que la representa y las pésimas condiciones de trabajo.

La rentabilidad de las empresas con tecnología flexible en el campo se sustenta principalmente en la precariedad de las condiciones de trabajo y laborales de los jornaleros y jornaleras. El control directo para la aplicación de las normas de la empresa se sustenta en gran medida en la dispersión de los trabajadores y en su poca capacidad de gestión por la ausencia de recursos materiales y relacionales.

Por lo visto la existencia de redes sociales sí que media los procedimientos de control a los trabajadores (H1); pero cuando los trabajadores con peores condiciones no acuden por esta vía, el unilateralismo a favor de la empresa se ejerce más cruda y desfavorablemente.

En contraste, los trabajadores más especializados, de las áreas de apoyo técnico o administrativa denotan una mejor capacidad de agencia, en la medida que su estatus social, o profesional les permite una mejor negociación. Para esos puestos, suelen acudir directamente a la empresa a presentar la solicitud de empleo proponiendo su perfil profesional y por determinadas condiciones laborales definidas desde el momento de la contratación. Por ejemplo, el supervisor de empaque mencionó que su contrato es permanente y entre las prestaciones que percibe, además del seguro social, vacaciones, aguinaldo, y hasta reparto de utilidades. Aclaró además que éstas no son las mismas que para el conjunto de trabajadores. Todo esto lleva a plantear que la rentabilidad de las empresas como La Tomatera con tecnología flexible en el campo, sin duda se sustenta principalmente en la precariedad de las condiciones de trabajo y laborales de los jornaleros y jornaleras. El control directo para la aplicación de las normas de la empresa se sustenta en gran medida en la dispersión de los trabajadores y en su poca capacidad de gestión por la ausencia de recursos materiales y relacionales.

¿Cuándo ustedes se incorporaron a La Tomatera los afiliaron al seguro? Sí, pero nunca lo utilizamos, como no teníamos días de descanso, no pudimos ir a registrarnos (E24 LT Pareja, 2016:11).

Los requisitos de documentación para el de ingreso son sólo para identificación. No entregan documentos de alta al IMSS a los trabajadores para hagan uso del servicio. No obstante, los trabajadores viven la presencia de las nuevas empresas agrícolas en su territorio como una alternativa. Para algunos la única opción ante la escasez de oportunidades de empleo, para otros complementaria con otras actividades. Los modos de sustento no son muy disímiles; en medio de la prolongada crisis que ha afectado al sector rural en México, la capacidad de agencia de los productores-trabajadores locales se reduce cada vez más. La alternativa en algunos casos ha sido la complementación con otras actividades y entre los miembros de la familia para completar el ingreso familiar, tal como lo expresa uno de los trabajadores entrevistados.

¿Cómo se siente en este trabajo, antes qué hacía? Me siento a gusto, antes hacía jornales en el campo, también en lo propio a veces, o también ayudado a otros señores aquí en los predios de la zona, en cultivos de maíz. ¿Aparte de este trabajo, al salir, le da tiempo de tener otro trabajo? En lo propio, tengo tierra y pero no la he sembrado, siembro maíz, es el primer año que no siembro. ¿Este trabajo es suficiente para vivir, en lugar de sembrar? No, a veces hacemos otras cosillas con lo que agarra uno un poco más [de ingresos]. ¿Cómo qué, con qué se complementa su ingreso? A veces por ejemplo mi esposa hace lo de la hoja [de maíz]. Son como pequeñas empresas que reparten las hojas, yo en ocasiones cuando hay tiempo le ayudo, se limpia y se prepara la hoja para la exportación, viene en pacas, se separa y se acomoda. ¿En caso de que usted perdiera este trabajo qué haría para encontrar otro? Seguramente buscar en el campo (E46 LT Jornalero, 2014).

En este caso se trata de una familia de jornaleros agrícolas con su parcela de tierra pero como actividad secundaria. El trabajo en el cultivo de maíz, cosecha y tratamiento de la hoja, por años ha sido una actividad que dio sustento a familias del territorio, pero con la reducción de la producción del grano ha disminuido esta opción de trabajo. No obstante, algunas personas de las localidades de la Región Sur, complementan sus ingresos con ese trabajo.

Finalmente, el resultado se manifiesta en la profundización de las inequidades de condiciones en el mercado laboral con la consecuente segregación social de los grupos de trabajadores más desfavorecidos.

7.3.6 Redes sociales y reclutamiento en La Tomatera. A manera de conclusión

En el mercado de trabajo rural local de La Tomatera se identificó una combinación de estrategias de reclutamiento pudiendo detectar una diferenciación de éstas por segmento de mercado laboral. Los perfiles administrativos y técnicos del mercado interno son captados mediante agencia pública, mediante redes sociales en internet (*Facebook*) o bien por la aplicación directa de los interesados en la empresa. El segmento externo del mercado de trabajo es el que comprende los puestos de actividad agrícola propiamente dicha. En este segmento la estrategia fundamental son las redes sociales familiares que operan como canales de transmisión de información acerca de los diferentes puestos de campo y empaque. Esta forma de mediación se complementa con los anuncios con perifoneo. El proceso de selección y contratación se lleva a cabo de manera formal por un departamento de recursos humanos de la empresa.

Aunque se plantea que no se requieren perfiles específicos para los puestos del mercado de trabajo externo, la división del trabajo por sexos y la ubicación de mujeres en algunos puestos de supervisión da cuenta que sí se opta por perfiles con habilidades específicas. En este caso se aprovecha además y se refuerzan las relaciones de género prevalecientes localmente y las relaciones de las redes locales para organizar el trabajo por equipos. Adicionalmente a la conjunción de las relaciones en el mercado laboral con las relaciones de género, se destaca la exclusión de trabajadores migrantes e indígenas de este mercado de trabajo local rural.

La política de reclutamiento contiene de manera formal o informal, procesos de diferenciación social cuya concreción se expresa en la estructura segmentada del mercado de trabajo (Martín, 1999; Rieucan, 2008; Alós-Moner, 2008). En la perspectiva de la tesis, entre los factores que facilitan el reclutamiento en la empresa La Tomatera y fortalecen la estructura segmentada del mercado laboral local se encuentran las redes familiares y de amistad de los trabajadores locales (H3).

Se afirma lo anterior, no porque directamente o conscientemente compitan los trabajadores locales en contra de colectivos indígenas, migrantes, o entre hombres y mujeres, sino por la ventaja que representan para la empresa, en cuanto a asegurar la oferta de trabajo para su segmento secundario y los subsegmentos entre empaque y zancos y las labores de cultivo y corte. Mediante prácticas homófilas los trabajadores locales tratan de favorecer a su grupo social -familiar o de amistad- con el objetivo de encontrar empleo y permanecer en él, antes que a los de otro grupo. De esa manera se complementan las prácticas de la empresa con las de los grupos de trabajadores.

¿Cómo impacta las redes familiares en el trabajo? Pues aquí hay mucha gente de los pueblitos que trabajan esposo, esposa, hijos, hermanos. ¿Utilizan alguna otra forma para reclutar trabajadores? Si, también anuncian en el pueblo. ¿A otros pueblos no van a reclutar? Si, sólo si ocupan para corte, en La Higuera, van a otros municipios [...]. ¿Contratan trabajadores migrantes? No, los de aquí [de la zona] son suficientes ¿Acuden trabajadores indígenas? Aquí ahorita no hay (E5 LT Supervisor, 2013:12).

Una vez que les comentaron de esta opción, ¿a dónde acudieron? A la empresa La Tomatera a las oficinas donde contratan. ¿Acudieron todos juntos? Pues sí, pero primero nos recibieron a todos y después nos sacaron y nos fueron pasando de uno por uno. ¿Con usted cuántas personas vinieron? Como tres o cuatro,

el resto del grupo vinieron como dos semanas después *¿Y los que vinieron después, vinieron todos juntos o uno por uno?* No, uno por uno *¿Se fueron avisando?* Sí *¿Son familiares todos?* Pues casi sí, nos conocemos ahí todos, unos somos familia *¿Quiénes son familiares entre ustedes?* Ella es mi prima y ellas dos son también primas (E4 LT Grupo, 2013:4).

Se ha podido comprobar que las redes familiares y de amistad proveen los canales de información entre las personas de las localidades más cercanas, para la búsqueda de opciones de empleo y resultan favorables para que la empresa reclute de acuerdo a los perfiles requeridos. Son un recurso alternativo, informal para ejercer el control por parte de la firma, sin embargo, no influyen en la decisión de la contratación, esa descansa totalmente en la empresa (H1). A continuación, se expone la experiencia de una red de amigos en el corte de tomate.

¿Cómo fue que se enteraron del trabajo? J: Andaban anunciando en mi municipio y vine a dejar mis papeles, ahora ya siempre me hablan. F: Yo entré porque aquí trabaja mi suegro y el me mencionó de la posibilidad de trabajar aquí, él está en el área de cajas, él y su esposa tienen ya como 4 años trabajando aquí, Freddy y Alicia y su esposa es empacadora. La mayoría somos vecinos de aquí del pueblo. Vamos corriendo la voz. J: En mi pueblo dicen que es muy poco lo que pagan, somos 8 de allá, Edith, Alicia, Denisse, Freddy, Micaela, Catalina y Meche; unas son empacadoras y otras rezagadoras, tienen desde que empezó aquí pero unas trabajan unas temporadas y otras no, sus edades varían, igual algunas casadas y otras solteras, la más grande es mi tía Carmela, tiene 62 años. F: Yo también he invitado a familiares pero no han podido quedarse con el trabajo (E47 LT Apoyo Técnico, 2014:14).

La manera en que opera el reclutamiento parte generalmente la relación familiar. Esta es la que sirve predominantemente como canal de comunicación para transmitir la información sobre las opciones de empleo, pero una vez en el trabajo, son las relaciones de amistad las que operan más en torno a ese ambiente.

¿La política de la empresa evita que vayan familiares o lo propicia? Independientemente, cumpliendo los requisitos contratan a quien sea. [...] *¿Se ha encontrado con familiares trabajando en la empresa?* Hay un primo mío. *¿Usted ha recomendado a otras personas que vayan a trabajar ahí?* Sí, le he comentado a personas sobre el empleo (E48 LT Jornalero, 2014:9).
¿En el equipo que usted tiene hay familiares o amigos? Solo amigos, de aquí de los pueblos cercanos. *¿Los equipos ustedes los van formando?* No, Los define el ingeniero (E46 Jornalero, 2014, 46:8).

Ante una demanda limitada de trabajadores y el predominio de estrategias de gestión que se apoyan en las redes sociales locales, las desiguales oportunidades de participación de los trabajadores se profundizan. Se puede decir que cobran presencia aquí las nociones de distancia social y homofilia (Lozares *et al*, 2011); homofilia como forma de segregación relacional (Cruz, 2013); así como de redes sociales como fuente de desigualdad y segmentación del mercado laboral (Rieucan, 2008).

Se ha encontrado que las acciones de solidaridad entre trabajadores, encaminadas a favorecer a los miembros de un determinado grupo o red para ingresen a los puestos de trabajo, refuerzan los vínculos de cohesión social y homofilia entre ellos y por ende limitan las posibilidades de que participen quienes no pertenecen a los grupos de familiares o amigos para participar. Con esto se identifica la tercera hipótesis de trabajo (H3) en este estudio de caso.

¿Ahora que ustedes saben de esta nueva opción de trabajo, piensan comunicarlo a otros amigos? K: Sí, por ejemplo, en el camión en el que nos transportábamos nosotros les comentábamos que iba a haber esta opción. *¿A quiénes de ellos llamarían para el nuevo proyecto?* R: Gabriel, fue mi compañero cuando anduve rociando; a José de aquí del rancho; a lo mejor hago mi propio grupo, llamaría a mi compadre Juan a un amigo suyo, a Sergio, son mis mejores amigos de por aquí y les enseñaría lo poco que yo sé... Van a ser nuevas actividades [...] K: yo les avisé a Yolanda, Rosa, Sara, Guadalupe, Gabriel, Inés y su esposo, son buenos trabajadores y buenos amigos. *¿Lo han comentado con las personas que van a instalarse aquí?*

K: Si, de hecho dijeron que primero estaba la comunidad y si no se completaba se vería de dónde se consigue la gente (E24 Pareja, 2016, 24:13,15).

Situaciones como la descrita implican cierto cierre social (Lozares y Verd, 2011) al interior del grupo. Hasta cierto punto, resulta oportuna para las empresas la solidaridad entre los grupos. Es decir que tal cohesión reporta a la empresa, además de un reclutamiento selectivo de acuerdo a los perfiles requeridos, un ambiente propicio para el reconocimiento o fortalecimiento de las jerarquías al interior de esta. Asimismo, se ha corroborado la importancia de las redes sociales para facilitar la gestión y el control de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, planteamiento contenido en la segunda hipótesis (H2) y que se ejemplifica con el siguiente fragmento.

¿Cuántos supervisores hay en tu zona? Hay un supervisor y tiene encargados de grupo. *¿Cada grupo tiene una actividad específica?* Unos se encargan de los invernaderos enfermos, otro a colocar las líneas, otro a rociar las plantas y así cada encargado tiene su grupo y él define quien se va y quien se queda... *¿Cómo ves la relación entre los trabajadores?* Hay confianza porque algunos nos conocemos y somos amigos, aquí todos nos conocemos (E23 LT Jornalera, 2016:6).

El apoyo que se proporcionan entre los trabajadores de un grupo o red –en términos de orientación, vigilancia o capacitación en el trabajo- para operar como tal, redundan en ahorros en formación, capacitación de los trabajadores y trabajadoras y un tipo de autosupervisión y vigilancia por los miembros del grupo entre sí (H2). Sin embargo, para el conjunto de actores en el mercado de trabajo implica, de manera inconsciente, formar parte de situaciones de segregación social. Los trabajadores no están conscientes del alcance de sus relaciones en la red, del papel que juegan para la empresa, así como de lo que podrían gestionar en el plano laboral y en un momento dado fortalecer su capacidad de agencia.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 8. ESTUDIO DE CASO DE LA EMPRESA VENADO AZUL

8.1 Introducción

El estudio de caso del mercado de trabajo de la empresa Venado Azul, tiene el objetivo de analizar el proceso de reclutamiento de la fuerza de trabajo, considerando el papel de las redes sociales y la segmentación del mercado laboral en una empresa pequeña, utilizando tecnología de invernaderos de baja intensidad. El proyecto productivo de Venado Azul surge de una política gubernamental que se plantea como finalidad el fomentando del emprendedurismo de las mujeres en espacios rurales (Secretaría de Economía, 2012). Por su singularidad se presenta como referencia de un mercado laboral con participación importante de trabajo familiar, donde las redes sociales son un factor importante para el reclutamiento y gestión de la empresa y, que opera en la informalidad, por lo que resulta relevante para explicar el comportamiento de los mercados de trabajo rurales locales en la línea de esta tesis.

En este capítulo se exponen los resultados del análisis del marco o composición de la empresa y el análisis de acción situada de los actores sociales involucrados en este mercado de trabajo rural local. El análisis se guía con las preguntas e hipótesis de investigación planteadas en capítulos previos en torno al papel de las redes sociales y la segmentación en el reclutamiento del mercado de trabajo. Dados los cambios que experimentó la empresa a través del período en que se llevó a cabo la investigación -2013 a 2016-la incorporación de tales transformaciones en el análisis de la información lleva a hacer referencia a menudo ya sea, de la etapa inicial del proyecto o posterior a los cambios de organización. De la misma manera se hace referencia a subgrupos de socias, según corresponda.

A continuación, con base en las entrevistas semiestructuradas y el cuestionario estructurado a los actores involucrados y las entrevistas abiertas a las socias, se aborda el análisis de este mercado laboral de los actores en su contexto, su marco y análisis situacional destacando aspectos técnico organizativos, su política de reclutamiento, estrategias de gestión de la fuerza de trabajo destacando los rasgos de la segmentación y el papel de las redes sociales en el mercado de trabajo. Se concluye con unas reflexiones finales en avance a las correspondientes al estudio de caso múltiple.

8.2 Venado Azul. Marco o composición

8.2.1 Tecnología utilizada, formas de organización y tamaño de la empresa

El caso de Venado Azul representa un proyecto de alcance microrregional en cuanto al tamaño y dinámica de la producción y del mercado laboral vinculado, con rasgos predominantes de pequeña empresa multifamiliar con prioridad de autoempleo y un mercado de trabajo marginal. En una superficie de 7 hectáreas participan 16 socias en módulos de invernadero de más o menos media hectárea cada uno (E7 VA, 2013:14 Socia).

Las socias han sido capacitadas sobre el manejo del proceso productivo, además de la experiencia que algunas de ellas han podido adquirir como empleadas en otros proyectos similares. Es el caso,

por ejemplo, de la encargada de riego, antes empleada de la empresa La Laguna⁸⁷. De esa manera supervisan el conjunto de actividades para las que se han sido capacitadas. La base tecnológica, según los asesores del proyecto, es de invernaderos de media o baja tecnología. Esto supone el uso de invernaderos fijos con sistema de irrigación y sin control automatizado de clima, ya que, en la zona de Sur de Nayarit, por su climatología, no se requiere de unas instalaciones muy sofisticadas. “Un invernadero de media o baja tecnología en esta zona te hace lo mismo que uno de alta tecnología” (E6 VA 2013:2 Asesores).

El proyecto surgió orientado a la producción de tomate, pero las ventajas de la producción flexible de hortalizas en invernaderos han permitido la diversificación de la producción. Sin embargo, el cambio aquí no se ha dado de manera planeada, sino que obedece a la orientación marcada por el capital que financia la producción. La carencia de recursos para producir hace depender a las socias del proyecto de prestamistas o empresas comercializadoras que mediante agricultura por contrato aseguran sus beneficios por la venta, sin arriesgarse en la producción.

Ante el rol inicial del estado en la dirección del proyecto, la división entre demanda y oferta de trabajo en este mercado laboral se llega a desdibujar en algunas situaciones. La incorporación de las socias a la capacitación y puesta en marcha del proyecto, bajo la asesoría de los técnicos de la SEDER (Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural), implicó la percepción del pago de jornal, de recursos a su cargo pero administrados por la dependencia asesora. Posteriormente, cuando el gobierno deja en sus manos el proyecto -y retira los apoyos- ellas continuaron laborando en las tareas normales y supervisando a los trabajadores contratados. La participación de las socias empleadoras como jornaleras o en cooperación entre ellas en algunas fases la producción, constituye un rasgo característico de la organización de este mercado de trabajo rural local.

Pese a esa relativa ambigüedad en el rol de las socias, el proyecto se identifica como una pequeña empresa basada en el trabajo familiar, con un mercado de trabajo incipiente, basado en las redes sociales locales. La importancia de las redes sociales, no sólo se perciben entre los trabajadores, como se verá más adelante, sino entre el grupo de socias. Tal ambigüedad se refiere a la capacidad de decisión de las socias que a menudo se ve debilitada, ya sea por la intervención de los funcionarios públicos involucrados -como promotores, supervisores o asesores- y la idea particular o interés que les resulta con respecto al proyecto, o bien por los dueños de las tierras, que resultan ser los esposos de algunas de las socias, y muestran claro interés por dirigir el rumbo del proyecto y su forma de organización. Sobre estos aspectos se presentan situaciones que han llegado definir el rumbo del proyecto.

En la joven vida de la empresa -de escasos cinco años de operación- se han presentado cambios importantes, en aspectos de organización y de la línea productiva. Mediante entrevistas abiertas a las socias se detectó la existencia de problemas de organización del grupo, de las relaciones con los organismos gubernamentales y los problemas y estrategias de financiamiento. Malos manejos, corrupción de algunos servidores públicos e inequidades entre socias con o sin tierra, dieron lugar a cambios en la gobernanza (Martín *et al*, 2010) del proyecto, a la conformación de dos subgrupos y al

87 Empresa cuyo estudio también forma parte de esta tesis.

reparto entre ellas de la infraestructura de la empresa para proyectos individuales, aunque formalmente en algunas gestiones siguen funcionando como grupo. Esa situación ha hecho más visible el peso que tienen los recursos materiales y relacionales sobre las diferencias en la capacidad de agencia (Long, 2007) de los actores sociales en este mercado de trabajo local, tanto desde la demanda como desde la oferta. Asimismo, permite dar cuenta a través de lo expresado por los actores sociales, de la delgada línea entre la alternativa colectiva de sobrevivencia-resistencia y la exclusión social (Cruz, 2013), ante las desigualdades entre los participantes en este proyecto y su mercado de trabajo marginal.

Hasta la temporada pasada había una administración de grupo, pero notamos que empezamos a tener problemas, a quedar endeudadas y quedaron mal unas cuentas con la Financiera, de las que hasta la fecha no estamos conformes. [...]Fue entonces cuando empezamos a poner más atención en la comercialización. Cambiamos de comprador al de Guadalajara, se cumplieron los plazos, pagos y demás fue que pagamos a la Financiera y no quedamos endeudadas esta última temporada. Aunque todas convivimos, pero si hemos tenido problemas. *¿Cómo se dividieron?* Ya lo habíamos pensado antes, al principio se había dicho que era media hectárea por familia, también sabíamos que íbamos a trabajar en conjunto, pero al ver esos problemas [de inequidad en la colaboración], habíamos las que trabajábamos diario y las que sólo iban cada que había corte o cosecha, cada quien debe hacer lo que tiene que hacer y todas tenemos que trabajar. Llegamos al acuerdo de dividir las tierras. Con nosotras no había agua, había invernaderos incompletos, pero así decidimos trabajar; seguimos siendo el grupo, pero para trabajar es diferente, unos trabajan juntos y nosotras cada quien trabaja su módulo y así es como estamos trabajando y se han terminado problemas. Hay módulos más grandes que otros y hay quienes tienen más arcos que otros, pero es cómo se repartieron, pero no tuvimos problemas con eso. Los invernaderos que estaban en mejor estado [y quedaron con el grupo de propietarias de la tierra] fueron los que primero empezaron a trabajar (E51 VA 2014:8 Socia).

Así, la organización de la empresa se basa en la existencia de una infraestructura colectiva construida en terrenos en propiedad de una parte de las familias de socias, a quienes las no propietarias pagan la renta correspondiente. La infraestructura de invernaderos se dividió en dos grupos de ocho participantes en cada uno y el grupo sin tierra incorporó a una socia adicional, quien había participado como trabajadora desde el inicio del proyecto. Cada una de ellas cuenta con una nave de invernadero para hacerse cargo de producir y, aunque conservan su presencia a la cabeza de la organización, ahora se comparte con las familias, sobre todo en el caso del grupo de socias con tierra, donde los esposos -dueños del suelo- reclamaron desde inicios de la empresa, participación en la toma de decisiones. La organización colectiva como empresa se mantiene en cuanto a las obligaciones que siguen cubriendo como tales con los acreedores y el gobierno estatal. Sin embargo, operan realmente como dos grupos, más o menos cohesionados y según su capacidad de agencia enfocan sus esfuerzos de organización.

Las socias con tierra, sobre esa base material gestionan recursos para financiar la producción y se organizan en torno a los compromisos colectivos que llegan a adquirir, incluyendo la contratación de la mano de obra. Las socias sin tierra, por su parte, al no tener una garantía material con la que puedan responder, gestionan individualmente o en pequeños grupos -de dos a cuatro personas- recursos para producir o contratos con compradores de la producción. Su organización colectiva se orienta más a la realización de las actividades, aunque el reclutamiento y contratación de los trabajadores se asume como responsabilidad de cada una de ellas llegando a participar ellas mismas en labores de las compañeras cuando es necesario. Se puede decir que mientras con menos recursos materiales mayor es la tendencia a que prevalezca la cultura colectiva para el trabajo, que en este caso es significativa para la sobrevivencia.

La responsabilidad de la contratación recae en cada socia en el grupo sin tierra y en el colectivo en el grupo con tierra delegando en una socia el control del reclutamiento. Con todo, no deja de ser un proceso informal, donde los acuerdos son de palabra.

En este sentido, la empresa colectiva por una parte significa una forma jurídica -Sociedad de Producción Rural de Recursos Limitados- con la que fue creada y si bien no se ha perdido ese carácter, se ha visto modificado en respuesta a las diferencias entre sus integrantes y a las inequidades sociales que envuelve que hicieron incompatible su permanencia largo plazo con una sola organización. Esto demuestra por otra parte la inconsistencia de las acciones que se asumen desde las políticas públicas sin tomar en cuenta los verdaderos intereses, necesidades y condiciones de los actores sociales involucrados en su diseño. Así el mercado de trabajo se vio atomizado, aunque para los trabajadores la referencia sigue siendo la empresa de las mujeres de Venado Azul.

En este sentido, grupo o los subgrupos, se apoyan en sus vínculos internos⁸⁸, para salir adelante, sin embargo, esa situación no exime al estado de su responsabilidad social, al contrario, reclama su presencia para resolver situaciones de segregación social y marginalidad (Marrero, 2006) y no dejar a esas personas excluidas a expensas de sus propias fuerzas.

Este proyecto productivo en ciernes no escapa a la dinámica de la globalización. Además de sus determinantes internos, responde en alguna medida a la dinámica de los nuevos mercados agrícolas de tecnología y de productos. No obstante, la cultura colectiva prevalece, sobre todo en el grupo de empleadoras marginales o menos desarrollado. Las socias participan activamente en las labores, colaborando entre ellas, "imputando" sus salarios a los costos del proyecto, los que al mismo tiempo representan ingresos que requieren para sobrevivir. Representa para ellas y sus familias una opción de autoempleo como se muestra en los siguientes párrafos.

En el subgrupo de socias con propiedad de la tierra, se han identificado cierto grado de ventaja en la gestión, relacionada con el respaldo de los recursos materiales y relacionales con que cuentan y que en principio se traducen en garantía para la gestión de recursos -financieros, asesoría técnica-adicionales. También se refleja en cierto estatus social que les permite establecer vínculos institucionales, hacia afuera de la comunidad que se convierten finalmente, en mayor capacidad de agencia para sus proyectos individuales o de subgrupo.

¿Podría comentar cómo ha evolucionado el proyecto? Hubo cambios y eso lo ha fortalecido; se integraron las parejas de nosotras y nos ha ayudado su conocimiento; antes no se les permitía porque era solo para mujeres, pero después nos dimos cuenta que podían ayudarnos. Somos 16 socios, 8 mujeres y las parejas. [...] ¿Y a dónde comercializan este producto? A Guadalajara. ¿Tienen ya un comprador de siempre y seguro? ¡Seguro!, exactamente y es quien nos da los créditos; ya tenemos tres años trabajando con él, y aparte nos presta para todo el trabajo, para estar pagando los jornales. Fue un aproximado de dos millones, ya le pagamos. ¿En cuanto a las decisiones aquí, cómo las toman, cómo se organizan? Nos reunimos los socios y ahí tomamos decisiones, nadie hace nada sin consultar, si no estamos todos, aunque sea la mayoría; y ahí se decide ¿cómo fue que lo lograron el financiamiento, se acercó la persona o ustedes lo buscaron? Fue por medio de un técnico que teníamos aquí, él se dedica a la siembra, conocía a ésta persona de Guadalajara y fuimos a platicar con él y estuvo la mejor disposición. (E19-2 VA 2015: 9 y15 Socia).

88 En la perspectiva de Durston (2002), en las normas de cooperación y acción colectiva.

Las diferencias de estatus entre los dos subgrupos de socias se han traducido en la evidencia de la inviabilidad de la empresa como un proyecto colectivo, alternativa que no surge de la gestión de los intereses propios de sus miembros sino por la implantación del mismo siguiendo criterios políticos, más que de desarrollo social local. Esto se demuestra a través de lo expresado por las mismas socias acerca de la división del grupo.

A esto se sumó la sustitución de la asesora técnica, a consecuencia de haber señalado la inequitativa participación de las socias. En su lugar entró una persona afín a las instancias gubernamentales y al grupo de propietarios de la tierra. Con el respaldo de esa persona el golpeo a las socias sin tierra se agravó, responsabilizándolas de pérdidas y malos manejos que con su escasa capacidad de agencia no pudieron librar del todo (E51 VA 2014:11 Socia).⁸⁹ La gobernanza del grupo se ha modificado, en este caso, no sólo por la división entre las socias sino por la retirada del apoyo gubernamental y el establecimiento de vínculos entre este proyecto local y capital extranjero. Una formula cada vez más frecuente en el campo mexicano resultado de la aplicación del neoliberalismo al "desarrollo" rural (De Grammont y Lara, 2010).

Después de la promoción inicial del proyecto, prevalece la falta de apoyos por parte del estado. La carencia de recursos para producir obliga a las productoras a buscar otras alternativas de financiamiento de manera individual o en pequeños grupos. En este caso, un pequeño grupo de ellas lo encontraron en la agricultura por contrato -predominante en la producción de hortalizas en México (Echánove, 2008)- en la que centraron sus expectativas. Sin embargo, como se pudo observar en dos momentos de la investigación, los resultados no siempre han sido favorables. La falta de experiencia en la gestión empresarial y en cuestiones técnicas, las presentan vulnerables ante el capital usurario y los comercializadores de productos agrícolas, no obstante que ellas tratan de establecer algunos criterios de planeación de la producción, entre los que se encuentran, la introducción de otros cultivos, tal como lo evidenció una de las participantes.

De hecho, hicimos un contrato de albahaca, pero todavía no sabemos. *¿Es la primera vez que van a sembrar albahaca?* Sí, es la primera vez. *¿Cuánto van a sembrar?* Unas 3 hectáreas del invernadero, son 3 módulos completos y la van a empacar aquí [...] es una empacadora del ejido que se la van a rentar a la empresa que nos va a financiar y a comprar. *¿De dónde es esta empresa?* De Canadá. (E51 VA 2014:2 Socia) [...] *¿Para el nuevo ciclo agrícola, tienen previsto contratar a mucha gente?* A lo que nos han dicho sí. [...] Él [el contratante] nos dijo que trae albahaca, perejil, chile morrón... pero de lo demás no sabemos si va a dar resultado aquí, pero nosotros nos vamos a hacer cargo de la albahaca. *¿Entonces ustedes estarían trabajando en un régimen de agricultura por contrato?* Sí, es por contrato, él se va a llevar todo lo que se coseche. *¿Si para el jitomate tienen un mercado asegurado con un comprador de Guadalajara, por qué optan por el cambio a la albahaca?* En mi caso por comprador no batallamos porque el jitomate a veces quisiéramos más para vender, pero en éste caso el señor nos financia con todo y nos compra todo el producto, pues vamos a explorar que es más recomendable. El contrato lo hicimos por un año para ver qué es lo que conviene. El jitomate está bien, pero ésta vez no se programó y cómo la competencia es con Sinaloa el precio baja, tendríamos que sembrar ya para que en agosto se coseche y se tenga el jitomate cuando ellos no tienen. *¿Ese ingeniero es de alguna dependencia pública?* Parece que él trabaja en un invernadero de exportación y él nos dijo que él nos ayudaba. Con la Financiera Rural [instancia ejecutora de la SEDER] pasó el tiempo y no pasaba nada,

89 Un problema que se detecta relacionado con los malos manejos es la falta de capacidad de agencia de las socias y el abuso de los funcionarios de esa situación. De hecho, se trata de un problema de corrupción a lo que las socias están tratando de responder buscando asesoría en la medida de sus posibilidades "pero hasta la fecha hay cuentas que no salen" (E51 VA 2014:11 Socia).

los invernaderos estaban sin trabajarse, llegamos a la conclusión de que quien pudiera conseguir créditos y demás y quien pudiera trabajar que trabajara (E51 VA 2014:4 Socia).

Los resultados no fueron los esperados y ellas, además de haber asumido la parte riesgosa del contrato, también asumieron las pérdidas resultantes de la estafa de que fueron víctimas. Un año después, la misma socia comentaba lo siguiente.

¿Han tenido apoyo de las instituciones recientemente? Pues ahorita no. ¿Cómo les fue con sus créditos, fueron cubriendo aquello que les prometieron? Pues si se han ido cubriendo, bueno, lo que fue del crédito de gobierno que se nos dio al principio pues eso sí. ¿Y ahora quien les financia? Pues yo he buscado aquí el apoyo. [...] Pues mire, en eso que sembramos nos fue mal, se fue el señor y nos fue mal... Ya cuando uno no tiene el dinero es que va y dice "mira tengo esto" [como garantía de pago a los préstamos], y así es como salimos adelante. ¿O sea que nada más los hizo plantar y se retiró? Si, tuvo problemas para exportar el señor y sí. Pues nos afectó porque el ciclo de la producción se arruinó, en lo económico si quedamos a deber... La albahaca es algo que aquí no tiene mucho mercado, pero él la quería exportar y al último él tuvo unos problemas que al fin no supimos ni qué. ¿En ese ciclo, ocuparon mucha mano de obra? Si, cuando uno no sabe tan bien mete personal uno de más, yo en eso me fijé, hubo mucho personal y no era necesario. ¿Por qué, supusieron o él se los recomendó? Él nos dijo, pero también nos mencionó que él no sabía mucho de eso, pero algunos nos decían "es que, si se ocupa mucho personal", otros decían que no, pero ya nosotras vimos al final que no se ocupaba mucho para trabajar. ¿Cuántas socias se involucraron en esto? Pues nada más fuimos Ana, yo y otras tres de ahí del invernadero, fuimos 5 nada más, 5 de las 16. ¿Y ahora están volviendo a sembrar jitomate? Sí, es lo que ahorita algunas tienen. En el área que me toca, ahorita ya vamos a volver a limpiar el módulo para volver a plantar, en el área que tengo echamos chile habanero. Hay de diferentes, hay jitomate, otra muchacha también tiene chile, chile morrón; le digo, hay diferente, unas echamos una cosa, otras otra. ¿Cuántas siguen formando parte del grupo? Estamos todas, las, las 16 que iniciamos ahí estamos, ahí ayudándonos unas con otras, pero ahí estamos (E16 VA 2015: 2 y 10).

Un aspecto común a los dos grupos de socias consiste en la diversificación de la producción, incluyendo otras hortalizas además del tomate. Sin embargo, existen diferencias en la organización entre las socias sin tierra y el grupo de socias con tierra. En contraste con lo analizado para las primeras, las segundas han encontrado alternativas más seguras y rentables de gestión de la empresa. La capacidad de agencia de las socias -relacionada con sus recursos materiales y relacionales- se refleja en sus vínculos externos no sólo en términos del mercado de trabajo sino de la gestión de recursos en general. Hay que tomar en cuenta que a diferencia del otro grupo que no tiene experiencia previa en la producción agrícola, este grupo integra a las esposas de los dueños de las tierras o a agricultores, por lo que su relación con el mercado es algo normal, establecida de tiempo atrás. De hecho, se puede decir que este es un subgrupo liderado por los dueños de los terrenos. El papel de coordinación o dirección de las socias es sustituido por sus hijos o esposos, quienes supervisan y administran el proceso de trabajo y mantienen los vínculos con las instancias gubernamentales de apoyo y coordinan actividades en los invernaderos. Las socias formalmente son las responsables, algunas de ellas participan en las labores y supervisan los trabajos, otras sólo aportan su nombre. Las siguientes citas proporcionan elementos en ese sentido.

¿Actualmente cuántas socias están trabajando en este grupo? Son 8. Comentabas que tu mamá fue una de las socias fundadoras [...], ¿Cuál fue la vía de participación de ella en el proyecto? Mi papá es dueño de tierra aquí, los de la Secretaría la invitaron y de esa manera fue que empezó a participar ahí. ¿Además de su incorporación al proyecto, existe un beneficio adicional por ser propietarios de tierra? Pues sí, no pagaban la renta de las tierras. ¿A este proyecto le ven perspectiva a futuro, veo que han crecido? Sí, ahora también estamos sembrando chile morrón aparte del tomate, va a ser verde y el mismo comprador de jitomate en Guadalajara es quien lo va a comprar todo. En cuanto a los apoyos de la secretaria ¿Qué tipo de apoyo reciben? Nos han apoyado con cursos de capacitación del manejo y trabajo dentro de los invernaderos, hace 15 días recibimos un curso de inocuidad (E50 VA 2014:4 Trabajadores).

En visitas posteriores al territorio de estudio, se pudo corroborar mediante la entrevista a una socia y esposa de uno de los propietarios de la tierra, la diferencia en las pautas de organización de este subgrupo. La entrevistada encabeza el grupo "más próspero" de Venado Azul. Sus recursos económicos y relacionales le han permitido desarrollar una capacidad de agencia que diferencia su posición con respecto al resto del grupo⁹⁰. Se destacan algunos tópicos de la entrevista.

Ampliamos el cultivo, tenemos jitomate, pimiento morrón y tenemos habanero. *¿Qué es lo más redituable?* Todo *¿Qué requiere de más cuidado?* Para mí todo es igual; estamos quitando el follaje, la sombra no permite que se madure y aparte los nutrientes se van a la hoja, estamos sacando la hoja o brotes que no tienen mucho vigor. *¿Cuántos ciclos tienen con el chile habanero?* Es el primer ciclo *¿cómo se capacitaron para cultivar estos productos?* Yo no estuve desde el inicio, pero tenían un técnico asesorándolos [de la SEDER]. *¿En qué productos están cosechando?* El jitomate y el morrón. *¿Cuántas personas tienen empleadas?* Aquí andamos cómo unos 20 [un módulo de chile habanero], otros andan en el morrón, otros aquí en el deshoje, otros fumigando, polinizando, en el corte se requieren más personas. *¿Cuántos módulos son y cuánta la superficie que tienen?* Son 11 módulos y la superficie es de cerca de 9 hectáreas [incrementada después de la división de las socias en dos grupos] (E19 VA 2015:2 Socia).

Esta socia, quien fungió como representante del colectivo amplio de Venado Azul, goza de cierto reconocimiento de liderazgo en su subgrupo. Ella asume su grupo al margen de la agrupación de mujeres que dio inicio al proyecto colectivo, con el cual no se logró la cohesión necesaria para operar. Por el contrario, la cohesión se da al interior del subgrupo de familias propietarias, en una manifestación de relación homófila (Lozares y Verd, 2011). Retomando las aportaciones que con mayor o menos énfasis consideran la relación entre homofilia y segregación social (Blau, 1977; Lozares *et al*, 2011; Cruz, 2013; Smith, *et al*, 2014; Jackson, *et al* 2015), dadas las diferencias señaladas con el subgrupo sin tierras se puede decir que a la larga redundan en tendencias a la segregación social de éste último lo cual se refleja en la diversidad de condiciones que priva dentro del proyecto en su conjunto.

8.2.2 El asunto agrario en el establecimiento de Venado Azul

La especulación con base en la propiedad del suelo agrícola es un problema al que se enfrentan los pequeños productores después de la privatización del ejido en México a partir de 1992. Como se ha podido advertir, en este proyecto productivo el asunto agrario está muy vinculado a la organización de la empresa y a los procesos sociales básicos. En cuanto a los recursos naturales, no sólo se requiere la tierra sino la disponibilidad de agua y de infraestructura de riego, elementos clave en la tecnología de invernaderos. No obstante que el tamaño de la empresa en términos de superficie ocupada no es muy extenso, la concentración de la propiedad del suelo en tres de las diecisiete familias de las socias -sin contar la aportación del gobernador- ha generado conflicto en la organización. De acuerdo con lo expresado por las socias, además de involucrar claros conflictos de género, pone en riesgo la continuidad de esta alternativa productiva para las familias involucradas.

90 Se considera importante tomar en cuenta la relación entre los mercados laborales de las diferentes empresas agroindustriales de la zona, así como la percepción de cierto estatus por trabajar en una u otra. La entrevistada y otras socias mencionaron que sus hijos trabajan en La Laguna, la empresa más grande establecida en la zona y objeto de este estudio de casos. Para ellas además de estatus laboral y social representa la posibilidad de obtener una vía de acceso al conocimiento y manejo de las técnicas de cultivo para el resto de la familia. Este aspecto, desde la perspectiva de la segmentación del mercado laboral y las funciones de las redes sociales será abordado más adelante.

¿Tú cómo ves el asunto de la renta de la tierra, crees que van a poder resolverlo para poder seguir trabajando en los invernaderos? Se ve muy difícil porque ya no quieren volver a hacer el contrato para los siguientes 5 años, ahora el 2016 es el último año que queda, el contrato dice que se tiene que renovar, pero los arrendadores ya no quieren porque hay muchos problemas. ¿Qué tipo de problemas encuentran ellos? Ellos mismos están aquí de socios y tienen los mismos problemas de no ponerse de acuerdo, entonces ya no quieren volver a rentar. [...] De hecho, los del otro grupo son ellos los que vienen a trabajar, no sus esposas y unos son los dueños de las tierras. ¿Y qué argumentan ellos para que no sean las esposas las que vengan a trabajar? Con ellos no hemos discutido en ése punto, pero dicen que no quieren, son muy machistas, no quieren que vengan ellas a trabajar. ¿Ellos emplean mujeres? Para los cortes sí, pero sus esposas no vienen. Suena contradictorio que no permitan que sus esposas participen y emplean mujeres ¿Cuál sería el mayor de los problemas, es ese o existe otro problema? Yo creo que el problema es que ellos quieren manipular todo el proyecto, otra cosa es el financiamiento que es lo que más se complica. (E18 VA 2015:5 Socia).

Un conflicto latente en la organización de la empresa Venado Azul tiene que ver con la necesidad del suelo agrícola. Retomando la noción marxista de la renta del suelo -sin pretender un análisis exhaustivo en este sentido- se recurre al concepto de la renta (Marx, 2004) para explicar la relación social entre los propietarios de la tierra y el capital, en este caso, las socias de Venado Azul, motivada por el derecho al usufructo de tales recursos naturales, tierra y agua, además de la infraestructura. En este caso un aspecto que limita la gestión de las mujeres en la nascente empresa, consiste en la falta de tierra para una parte de ellas. Esto implica la necesidad de pagar la renta. Pero la situación trasciende al problema económico, se traduce en inseguridad de contar con los terrenos disponibles indefinidamente. Esto se traduce en un problema de lucha de poder que se hace muy evidente, entre el grupo vinculado a los propietarios de la tierra -quienes cuentan además con el respaldo de los funcionarios que intervienen a nivel operativo- y las socias sin tierra en condiciones de obvia desventaja. Esto caracteriza los rasgos generales de la gobernanza del proyecto, concretado en la estructura para la toma de decisiones, o dicho en otros términos, de la estructura de poder de la empresa Venado Azul⁹¹.

Asimismo, se recurre a la noción de agencia (Long, 1998, 2007) para analizar las inequidades sociales que propician un conflicto detectado al interior del grupo. Si bien al inicio de la puesta en marcha del proyecto se planteó la modalidad de una empresa colectiva, con igualdad de condiciones para el conjunto de las participantes, la diferencia en términos de recursos materiales y relacionales entre el grupo, detonó en inequidades entre ellas en el proyecto.

La propiedad de la tierra, y el reclamo del pago de la renta correspondiente, en el marco de este estudio de caso, ha dado lugar a la exacerbación de una expresión de diferenciación social al interior del grupo y centro de conflicto entre las participantes. No obstante que en conjunto es cubierto el pago de la renta, lo que en principio representa una ventaja para quienes son propietarias con respecto al resto. Las acciones en torno a la tierra denotan empoderamiento del grupo de socias propietarias, que se traduce por una parte en mayor capacidad de agencia de ellas con respecto al grupo de no propietarias de tierra, por otra parte, en un factor de especulación orientado a controlar el proyecto en su conjunto desde el lado de los dueños de los terrenos. En principio esto se manifiesta en la concentración de los vínculos-beneficios derivados de las instituciones externas al proyecto, así como en el acceso a las mejores parcelas y al agua, en tanto que las no propietarias accederán a las tierras

91 De acuerdo con Martín et al (2010), se recurre aquí al concepto de gobernanza entendido que en la toma de decisiones en el territorio intervienen diferentes fuerzas, sin embargo, como se irá mostrando las condiciones de participación de los diferentes agentes no son equitativas de ahí que se considera la importancia de identificar los actores y sus condiciones de participación en la empresa.

marginales, menos fértiles y sin infraestructura. Adicionalmente, según lo expresado por las entrevistadas, se entiende que una vez que fue establecido y puesto en marcha el proyecto, el planteamiento de posible cancelación del contrato de arrendamiento por parte de los dueños, se ha convertido en un arma de negociación -este tema será retomado en el apartado 8.3.1- para la incorporación de socios adicionales, en este caso los esposos de las socias con tierra, lo que actualmente es un hecho, así como para presionar hacia una distribución de los recursos del proyecto de manera más favorable a las socias con tierra. Esta situación a la larga ha llevado a la división grupo y sus recursos dentro de una misma figura de empresa y a la inseguridad para las participantes acerca del futuro de su modo de sustento.

A mí algo que me preocupa es que habían dicho que el contrato se había hecho por 5 años y solo nos queda uno, entonces si los dueños de tierra ya no nos quieren rentar ¿Qué vamos a hacer? Para mí es triste porque para mí el invernadero ha sido otra vida porque yo no tenía trabajo, mi marido casi nunca tiene trabajo, entonces yo aquí ya me mantengo ocupada, no estoy estresada ni deprimiéndome. *¿Han comentado esto entre las socias? Si lo comentamos entre nosotras, pero no con los dueños de las tierras. ¿Cree que valdría la pena comentarlo ya con ellos? Sí, también pensamos en que respuesta tendrían ellos, si ya no nos rentan, entonces ¿qué vamos a hacer? Yo he escuchado que hay un propietario de las tierras que quiere sembrar, quiere poner más invernaderos, esperemos que cómo tiene ése interés también nos deje trabajar a nosotras que fuimos las pioneras (E17 VA 2015:7).*

8.2.3 Proceso de trabajo, división del trabajo y segmentos laborales

El proceso de trabajo en los invernaderos se ha venido diversificando en la medida que se han introducido nuevos cultivos además del de tomate. A grandes rasgos las actividades que se requiere llevar a cabo comprenden desde la limpieza del terreno y mantenimiento de los invernaderos, preparación de almácigos, colocación de plásticos, trasplante, riegos, colocación de guías, tutorio, polinización, desbrozar, cortar, cargar, seleccionar y empacar. Una gama de actividades que se llevan a cabo con la “versátil adaptación a los cambios” de los trabajadores entre una y otra. Es decir, se trata de procesos de producción sumamente flexibles no sólo por la diversidad de productos sino por la gama de actividades y ritmos de trabajo. La respuesta de la fuerza de trabajo, por lo tanto, tiene que ser flexible.

En la división del trabajo en general predomina el criterio por sexo, aunque se puede destacar también la organización generacional. Las mujeres jóvenes realizan tareas relacionadas con el cultivo, riego y corte de los frutos -producción de plantas, trasplante, tutorio, poda, limpia, corte- mientras que las mayores, socias principalmente, sin dejar de realizar tareas de cultivo y corte se hacen cargo de la supervisión, armado de cajas para el empaque y la comercialización. Los hombres en cambio realizan los ‘trabajos fuertes’ como cargar, polinizar, fumigar y el mantenimiento de los invernaderos. “Al principio había mujeres que le entraban a todo, se colocaban la mochila y se metían a fumigar” En la medida que organizan más el proceso de trabajo la división del trabajo también es más compleja. Al inicio demandaban aproximadamente 40 trabajadores por semana en el conjunto de actividades. “Se puede decir que esos son trabajadores permanentes y si se necesita más personal contratamos, se les dice a ellos mismos, son puros conocidos” (N:9 VA 20131 Socia).

Los empacadores son un grupo de hombres, familiares entre sí; son los únicos que vienen de otros estados, de Jalisco y de Michoacán. Empacan de manera manual porque la empresa aún no cuenta

con banda para seleccionar. Es un grupo de 6 personas que se ha especializado en esa actividad y van emigrando a diferentes zonas de cultivo donde hay que empacar (N:9 Notas VA 2013:7).

¿Ustedes empacan el producto o venden a granel? No, viene gente especial para empacar. ¿De dónde vienen? De Michoacán. ¿Esto específicamente con el tomate? Para todo, todo se empaca, vamos dejando las cajas listas y se las llevan en camionetas y lo ponen en cajas de cartón. ¿Esta responsabilidad que tiene usted para los cortes es para los diferentes cultivos o sólo en el de Chile y después cambia? No, en todo. ¿Cuántas actividades requieren de supervisión? El corte, la fumigación, los riegos, el desarrollo de la planta, la polinización, a veces también el mantenimiento (E21 2015:8 Grupo Mujeres/socia).

Se ha podido observar que la división del trabajo no sólo responde a los aspectos técnicos del proceso de trabajo para la producción de las hortalizas programadas, responde además a la organización y participación de las socias en esos procesos. Durante los primeros ciclos de producción, la división del trabajo se caracterizó por la participación de las socias en la supervisión y su participación directa en el conjunto de tareas en un solo proceso, en torno a una producción y comercialización de tomate a nombre del grupo en su conjunto. La acción colectiva era la pauta de organización, no obstante las excepciones mencionadas en los apartados anteriores.

De la información generada a través de las entrevistas estructuradas y semiestructuradas a trabajadores y socias se desprende que los ejes de la división del trabajo son las actividades según sexo, o bien relacionando actividades con la posición en el proyecto. Siendo el involucramiento directo de las socias en el proceso de trabajo parte de las características de esta empresa, se encontró que, en la primera etapa, antes de fraccionar los invernaderos, todos los días asistían por lo menos 9 de las socias. En cuanto a las actividades que ellas realizan, se encontró que dos de ellas atienden el riego, otras dos la comercialización, una es jefa de cuadrilla y las demás realizan actividades varias. Ellas participan directamente en el conjunto de tareas, al mismo tiempo que supervisan el trabajo de los empleados (N9 Notas VA 2013: 10).

¿Cuáles son las responsabilidades de las socias? Ver que se haga bien el trabajo, ya tenemos cada quien su comisión, unas se dedican a comercialización, como yo soy de riego, hay otras que son de la poda que revisan que se haga bien, otras de corte y cada quien tenemos nuestra área (E7 VA, 2013:9 Socia).

Actualmente, se puede decir que se llevan a cabo varios procesos de trabajo a la vez, en los diferentes módulos con una organización individual o en microgrupos, definida en gran medida en función de los acuerdos con capital usuario o comercial de quienes obtienen créditos.

Se ha podido comprobar que posteriormente al reparto de los módulos, cada una de las socias, con equipo de trabajo casi siempre familiar, se responsabiliza del conjunto de actividades, sin embargo, la cooperación en algunas labores se sigue dando, sobre todo en el grupo de socias sin tierra.

Ustedes además de trabajar en el campo ¿tienen algún otro tipo de vínculo? De amistad sí, porque nos conocemos desde siempre, somos de las mismas comunidades y siempre hemos convivido o somos parientes... ¿Fue esa en la manera en que comenzaron a trabajar? Si [...] Cuando tenemos cortes, entre las mismas socias nos decimos si podemos ayudarnos a cortar o en otras áreas de trabajo (E18 VA 2015:3).

No es posible distinguir con claridad los segmentos del mercado laboral como parte de una estrategia de la empresa, en tanto que no hay una clara división entre empleadoras y empleados, entre oferta y

demanda. En la segmentación en este caso influye más el peso del ambiente social que se traslada a la organización del trabajo y del mercado laboral, que una visión a priori de las ventajas técnico-económicas de aprovechar los segmentos por parte de la empresa. Sin embargo, a grandes rasgos se pueden distinguir las tareas de supervisión, producción, cosecha, empaque y comercialización, las que permiten vislumbrar los segmentos de este incipiente (primitivo) mercado laboral.⁹²

Los perfiles laborales de los trabajadores reflejan el involucramiento tanto de personas vinculadas de alguna manera a las actividades agrícolas como de personas que por primera vez participan en el mercado de trabajo o bien de personas que con un perfil profesional ajeno a la actividad se incorporan ante la falta de oportunidades en su campo.

Tabla 8.1 Actividad que realizaban las personas antes de trabajar en la empresa Venado Azul. Nayarit. 2016
(Valor absoluto y porcentaje)

Actividad	Valor absoluto	Porcentaje
Jornalero agrícola	6	27.28
Productor agrícola	1	4.54
Pesca	2	9.10
Empleados invernaderos	5	22.73
Panadero y técnico en electrónica	1	4.54
Actividades domésticas	3	13.63
Estudiante	1	4.54
Desempleados	2	9.10
Mesera/camarera	1	4.54
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista estructurada a trabajadores.

No se requieren personas con alta calificación o habilidades para ocupar los puestos de trabajo, se trata más bien de trabajadores con un perfil de baja cualificación, se les capacita en el trabajo por parte de las supervisoras (socias) y de personal de las distribuidoras de fertilizantes. Sin embargo, como se refleja en la Tabla 8.1, se observó la presencia mayoritaria de personas con alguna experiencia en labores agrícolas o del sector primario en general, las que en conjunto suman 63.65%, de los entrevistados, mientras que en el otro extremo se identifican personas recién incorporadas al mercado laboral o que habían laborado en actividades de servicios.

8.2.4 Política de reclutamiento

Se ha encontrado en este estudio de caso que si bien se recurre a diversas estrategias de reclutamiento de la fuerza de trabajo, predomina el uso de las redes sociales como estrategia básica. Esta forma de intermediación en el reclutamiento es frecuente en las pequeñas y medianas empresas, donde las redes sociales resultan funcionales no sólo para el reclutamiento, sino además para transmitir conocimiento técnico-organizativo y para ejercer la gestión el control de la fuerza de trabajo dentro

⁹² Este tema será abordado en detalle a nivel de la acción situada, en el apartado 8.3.3 del presente capítulo.

de la empresa, al ser un mecanismo para facilitar la afirmación de las jerarquías y normas de la misma (Martín y Lope, 1999; Lope *et al*, 2000; Rieucan, 2008; Larquier y Rieucan, 2014).

El predominio de las redes sociales en el reclutamiento de fuerza de trabajo en la empresa Venado Azul, fue registrado a partir de las entrevistas abiertas realizadas a las socias y el guión estructurado de entrevista a los trabajadores. Como se puede apreciar en la Tabla 8.2, casi la totalidad (95.5%) de las personas entrevistadas se enteró de la opción de trabajo a través de la comunicación de un familiar o amigo. El efecto de esta relación se comprueba cuando aproximadamente 59.1% de las personas empleadas declararon haber contado con la recomendación de un familiar para la contratación; 31.8% de ellos acudieron al lugar a solicitar el trabajo y 9.1 % de los trabajadores fueron contratados porque una de las personas de la empresa los buscó en su casa.

Tabla 8.2. Estrategias de búsqueda y reclutamiento de fuerza de trabajo en la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016. (Valores absolutos y porcentajes)

Estrategia	Valor absoluto	Porcentaje
1) Cómo se enteró de la opción de empleo		
Un familiar u otra persona le habló de la opción	21	95.46
En reunión en la comunidad	1	4.54
2) Cómo fue contratado(a)		
Lo(a) recomendó un familiar	13	59.09
Acudió al lugar de trabajo a solicitar el empleo	7	31.81
Una persona de la empresa lo(a) buscó en su casa	2	9.10

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista estructurada a trabajadores(as).

Con base en las observaciones y la información de entrevistas semiestructuradas y estructuradas, a continuación, se exponen rasgos de las estrategias de reclutamiento y selección en voz de socias o de familiares participantes.

Por la relativa informalidad de la empresa se explica que no exista una política propiamente dicha para el reclutamiento ni un perfil específico para la selección de los trabajadores⁹³. El análisis de las estrategias de reclutamiento y selección, parte de las acciones concretas que en la perspectiva de la autora comprenden tales estrategias. Se pueden distinguir en este análisis las dos etapas en la vida del proyecto, la de sus inicios, con un único grupo de socias y posteriormente cuando se dividen los módulos y se reconocen dos grupos. Esto obedece a que si bien existen semejanzas entre las estrategias de ambos grupos en términos generales, se detectaron algunas particularidades para cada subgrupo de socias.

En el grupo sin tierra, cada socia asume la responsabilidad de decidir sobre el reclutamiento de las personas que contrata y se hace cargo del pago, mientras que en el grupo con tierra, se planea y asume como responsabilidad colectiva, pudiendo en un momento dado desplazar trabajadores de un módulo a otro. Entre todos se detectan las necesidades de mano de obra y se encargan de correr la voz y una socia lleva el control de las personas que se contratan.

93 Recordando lo que se explicó anteriormente, la empresa cuenta con una forma jurídica definida como Sociedad de Producción Rural de Recursos Limitados (SPR de RL), ésta respondió a aspectos formales para su conformación. Sin embargo, no cuenta con una estructura organizativa real, sobre la que estén operando los dos subgrupos identificados.

Para seleccionarlos, en general, un primer criterio consiste en priorizar la incorporación de miembros de las familias de las socias y vecinos de las localidades cercanas, para una ocupación temporal, en función de los ciclos de la producción. Otro criterio es complementar con personas de las localidades colindantes. Los empacadores son los únicos que llegan de fuera, de Jalisco y de Sahuayo, Michoacán. En conjunto, para las actividades básicas, previas al corte se emplean aproximadamente 40 personas por semana, y aunque no existen contratos formales las socias consideran que “se puede decir que esos son permanentes [en número] y si se necesita más personal contratamos, se les dice a ellos mismos, son puros conocidos” (N 9 Notas VA 2013:9).

Para el corte es cuando más se necesita contratar. Para contratar o recortar gente se comenta entre todas. [...] Esta es una opción para nosotras y nuestras familias. Antes nosotras apoyábamos a nuestros esposos llevándoles el “lonche” y limpiando y haciendo las labores con ellos, ahora ellos trabajan con nosotras; casi todos trabajan aquí y también nuestros hijos o sobrinos, hombres y mujeres. Pero el trato es igual para la gente que no es de la familia. Lo que se necesita es querer trabajar, y lo que necesitan para comer, pues aquí hay, pueden llevar jitomates a su casa, lo que hay es para todos. [...] Queremos emplear a gente mayor por ejemplo para armar cajas; los niños también quieren participar.” (N 9: Notas VA 2013:10).

Al margen de procesos formales se establecen los acuerdos de palabra. Aún entre los miembros de la familia y en el conjunto de participantes de la red se crea cierto compromiso de reciprocidad que redunde en el bien común que resulta ser el empleo que se genera.

Una vez dividido el proyecto, las estrategias en las que se ha basado el grupo de las socias sin tierra siguen conservando rasgos de cooperación, de inclusión más que de selección, vinculadas más a un proyecto de desarrollo comunitario que no deja de estar inmerso en un contexto de relaciones de mercado. Algunas de sus respuestas se representan en los siguientes párrafos.

¿Está contratando gente para la cosecha? de vez en cuando contrato personal, ya lo demás mi esposo y mi hijo, el trabajo lo hacemos la familia, a veces contrato personal para hacer aplicaciones que mi esposo no puede hacer y para cortes, cuando hay mucho jitomate, no siempre. *¿De dónde contrata a estas personas?* En una ocasión de las comunidades vecinas y en otra de aquí del pueblo. *¿Y cómo le hace para localizarlos?* Pues ahí en mi rancho ya se a quienes les gusta trabajar, quienes lo hacen con gusto; tratan a las plantas con gusto. *¿Usted misma lo supervisa?* Yo, porque ni mi marido (E17 VA 2015:3). *¿Cómo seleccionan a los trabajadores?* Le digo, de la gente que nos ha ayudado, unos porque son amigos, cuando uno no encuentra a las personas es el “ah pues dile a éste fulano, o a éste también” y así es como va uno ubicando a las personas *¿Llegaban con ustedes a pedirles el trabajo, o cómo los localizaban?* Pues muchas de las veces al principio sí, las personas van y piden, ya después uno va conociendo a las personas y uno dice “éste es bueno para trabajar”. *¿Y qué hacen, le mandan decir con alguien?* Nos dan los números de teléfono o entre ellos mismos, les dice uno o ellos ya saben más o menos cuando se va a cortar y se va regando la voz. De vos a voz (E16 VA 2015: 9 y16 Socia).
Cuando tenemos cortes entre las mismas socias nos decimos si podemos ayudarnos a cortar o en otras áreas de trabajo. *Entonces ustedes, ¿aparte de empresarias trabajan para ustedes mismas como jornaleras, son sus propias empleadas?* Si, también si trabajamos nosotras nos ahorramos ese jornal que íbamos a pagar (E18 VA 2015:4 Socia)

El peso del trabajo familiar y de acciones relacionadas con el recurso de las redes sociales para el reclutamiento es evidente, así como el posterior trato directo entre las empleadoras y los empleados en el proceso de trabajo y una cultura de cooperación entre las socias. Por otra parte, se registraron comentarios que corresponden al segundo grupo, al de socias con tierra, en el que se han integrado algunos esposos como socios en la última etapa del proyecto.

¿Cuándo necesitan más gente que se incorpore a las labores, quién los selecciona? Los ponen a prueba y conforme van haciendo el trabajo los van seleccionando. *¿Las personas que ahorita son supervisores,*

antes qué puestos tuvieron? Aquí entraron directamente a ése puesto. *¿Ellos son de aquí de la localidad?* Sí, de aquí de los alrededores, y de los pueblos vecinos *¿Qué notaron ustedes que era favorable para que estas personas tuvieran esos puestos?* Vimos la capacidad que tenían conforme pasa el tiempo. *¿Ellos tienen algún vínculo familiar o amistad con ustedes?* Sí, son de los mismos socios [familiares de las socias]. *¿En el caso como el suyo que también es socia, es supervisada también como trabajadora?* Sí porque ahí no es mi área. *¿Cuál es su área?* La de corte (E21:2015:7 Grupo Mujeres/socia.)

Los mejores puestos son para los familiares de las socias que se consideran socios también. Entraron directamente a esos puestos de supervisión, tienen mejores sueldos y capacidad de mando sobre los trabajadores, mientras que para seleccionar o movilizar al resto de los trabajadores se le pone a prueba. Se puede observar la concentración de los mejores puestos en las personas más cercanas de las redes familiares, es decir, del cierre social generado desde las redes sociales, reconociendo la relación entre segmentación y redes sociales planteada en las hipótesis de trabajo (H1, H2, y H3).

La conducta homófila al interior del grupo de socios, propicia la diferenciación social entre los trabajadores. Este rasgo en parte influyó en la separación del grupo de socias. Esa forma de actuar como trabajadores y propietarios en algunos casos encubre una forma de control subjetivo -una noción afín a la de subjetividad disciplinada de Köhler y Martín (2010), como mecanismo para generar lealtad a los dueños por parte de los trabajadores asalariados, además de las inequidades de género, que en este caso resultan de la falta de conciencia de la misma empleadora, como se puede notar en la siguiente cita.

¿Las personas que están trabajando, de dónde vienen? Vienen de las comunidades [anonimizadas] *¿Cómo los han localizado?* Somos de distintas partes los socios, nosotros mismos nos encargamos de buscar un número de trabajadores. *¿Usted cómo los busca?* Yo veo las necesidades y entre los conocidos, le doy prioridad a la mujer, somos más cuidadosas. *¿Alguna de esas mujeres son jefas de familia?* Todas, unas mamás solteras, otras tienen maridos, pero viven de lo que ganan también. *¿Ellas trabajan también como jornaleras fuera de aquí?* En otras partes no, últimamente se han dedicado al hogar y es por eso que yo me las pude traer para acá; unas han trabajado en la tomatera La Laguna, tienen el conocimiento; otras han trabajado en La Yesca. *¿Qué producen en La Yesca?* Fue cuando [se construyó] la presa, otras a las minas... Esto les cayó de maravilla porque están cerca de su familia. Si van a La Yesca regresan hasta en un mes, aquí pueden ir y venir diario y saben que van a llevar un plato de comida a la mesa. *¿Para el próximo ciclo, las volverá a contratar?* Depende de lo que rindan, ellas ya saben que así es (E19 VA 2015:4 Socia).

¿Cuál es la forma en la que acostumbran buscar quien se incorpore al proyecto cuando se necesita mano de obra? Dependiendo de la mano de obra que se va ocupando en cada etapa de la planta, se ponen de acuerdo entre las socias para acercar a familiares o amigos de la comunidad. *¿Los trabajadores son sólo familiares de las responsables del proyecto?* Hay de los dos, hay unos que son familiares de los encargados y otros que son amigos o allegados. *¿De dónde vienen las personas?* Aquí se consigue la gente en los ranchos de alrededor. *¿Cómo le hacen?* Hay veces en las que les decimos o a veces se hacen anuncios. Como son ranchos pequeños, en las iglesias se ponen letreros de que se necesita personal para los invernaderos (E50 VA 2015:2 Trabajadores).

Como se puede observar, en este segundo grupo se nota una orientación más abierta al mercado, la que sin duda se relaciona con la experiencia de estas familias de productores agrícolas, donde el factor novedoso del proyecto consiste en la incorporación de las mujeres a la actividad productiva. Pero sobre todo, contar con recursos económicos, en este caso con la tierra, se traduce en el respaldo para la posibilidad de poder contratar fuerza de trabajo.

Lo planteado hasta aquí, permite avanzar algunos elementos en respuesta a la primera hipótesis de investigación (H1) que expresa que las redes sociales representan un mecanismo de reclutamiento informal de fuerza de trabajo que permite a la empresa asegurarse de contratar personas con

características básicas, actitudinales y perfiles sociales específicos. Al ser una fuente para abastecer el mercado de trabajo externo de las empresas, las redes sociales agilizan el reclutamiento de la fuerza de trabajo (y reducen los costos de contratación) mediante la transmisión de información entre oferta y demanda de trabajo. Son específicas para cada segmento del mercado de trabajo.

La cercanía en términos tanto geográficos como personales entre las localidades y sus miembros con las socias de la empresa, hacen factible y funcional el recurso de las redes sociales en el mercado de trabajo. De voz a voz se agiliza la comunicación de la demanda de trabajadores, se ahorra tiempo y costos de contratación que ni siquiera llegan a estar considerados en los planes de la empresa. Más aún la viabilidad del proyecto parece descansar en las redes sociales no sólo para el reclutamiento de la fuerza de trabajo, sino para la organización de los procesos de trabajo y de los grupos de socias.

De ahí que en este caso se puede decir, que afectivamente, en este caso, constituyen el mecanismo para reclutar fuerza de trabajo por excelencia. Que no sólo permiten abastecer un segmento del mercado de trabajo sino el mercado en conjunto. Adicionalmente, en este caso particular en el que se llega a desdibujar la línea divisoria entre oferta y demanda de trabajo, la demanda misma se puede asemejar a un segmento del mercado de trabajo. Este último aspecto será retomado con más elemento en los próximos apartados.

8.2.5 Gestión y mecanismos control

En este apartado se exponen elementos orientados a reflexionar sobre la segunda hipótesis de la investigación (H2). Esta expresa que las redes sociales facilitan la organización y gestión de la fuerza de trabajo. Mediante los lazos existentes entre los miembros de las redes, éstas son un recurso para el reclutamiento y selección de fuerza de trabajo y para aplicación de las políticas de gestión de la mano de obra de las empresas; facilitan el control y disciplina de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa en cuestión.

Como se ha venido exponiendo, con base en la información generada, en Venado Azul, las estrategias de gestión de la empresa en general y de su mercado de trabajo en particular se apoyan de manera fundamental en las redes sociales. Aquí las redes sociales no sólo se identificaron entre los trabajadores sino entre el grupo de socias, reproduciendo su forma de organización social, sus afinidades y conflictos, en la gestión de la empresa y su mercado de trabajo.

En una primera etapa, al inicio del proyecto, las estrategias de reclutamiento y gestión de la fuerza de trabajo se asumían colectivamente (N9 Notas VA 2013:7). En la medida que se fue fraccionado el proyecto en los módulos individuales esas decisiones les corresponde tomarlas a cada socia, sin embargo, aún procuran ellas apoyarse en acuerdos que hagan entre grupos, pero con algunas diferencias en los objetivos. Analizando la información de las entrevistas, se puede decir que en el grupo sin tierra éstas suelen ser en el sentido de acción colectiva, de cooperación; el grupo donde participan los propietarios de la tierra, los acuerdos suelen ser para decisiones que implican asumir responsabilidades conjuntas ante terceros, como se puede ver a continuación.

Socias sin tierra:

¿Ha funcionado bien ésta nueva forma de trabajar? Si, cada quien decide lo que quiera sembrar. ¿El grupo en el que tú te quedaste de qué manera se apoya? Cada que ve una algún problema en la siembra o si necesitan algún líquido nos ayudamos entre nosotras. ¿En el trabajo, cómo siguen trabajando?

Cuando tenemos cortes entre las mismas socias nos decimos si podemos ayudarnos a cortar o en otras áreas de trabajo. (E17 VA 2015:2 Socia).

Socias con tierra:

¿Cómo se organizan para tomar las decisiones? Nos reunimos los socios y ahí tomamos decisiones, nadie hace nada sin consultar, si no estamos todos o aunque sea la mayoría; y ahí se decide. Por ejemplo, para conseguir el financiamiento fue después de estar todos de acuerdo (E19 VA 2015:15 Socia).

Se puede decir que la acción colectiva tiende a perderse en la medida que existe una organización más condicionada por el mercado, ya sea de tecnología, insumos, servicios o recursos financieros. Con ello, el mercado de trabajo tiende a deshumanizarse y mercantilizarse cada vez más. Esto en la medida que se despersonalizan las relaciones y los objetivos de sobrevivencia-autoempleo y solidaridad entre el grupo van siendo superados por los mercantiles. Es decir, al conformarse en una empresa capitalista propiamente dicha, el móvil de la obtención de ganancias y de responder a las instancias externas al proyecto, llevan a tratar de obtener la mayor productividad de la fuerza de trabajo posible independientemente de las relaciones personales. Sin embargo, el tránsito de una situación a otra no depende de relaciones personales sino básicamente, de recursos económicos.

En cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo, se pudo observar que además del peso de las redes sociales para reclutar trabajadores, otros factores sobresalientes son el papel de las mismas redes para dirigir el proceso de trabajo la división del trabajo por sexos (abordada en el apartado 8.2.3), la complementariedad entre las modalidades de pago salarial por jornada y a destajo, las relaciones generacionales y la flexibilidad y temporalidad del empleo.

Según la información ofrecida por las socias y trabajadores del proyecto, durante las etapas de poca demanda de trabajo, previas a la cosecha, los salarios se pagan por jornada, pero una vez que se requiere más mano de obra, la alternativa para intensificar el trabajo es con la modalidad de pago a destajo, por cajas cortadas o empacadas. Como se observa en la tabla 8.3, el grupo mayoritario de trabajadores declararon recibir ambas formas de pago; aquí se agrupan los trabajadores relacionadas con el manejo de la planta y corte, así como supervisión y corte. En el grupo que informó percibir un pago a destajo se encuentran los empacadores y algún trabajador de la temporada de corte, mientras que en el grupo que recibe pago por jornada, el más reducido, declaró haber participado en labores de cuidado de la planta por un periodo corto.

Tabla 8.3 Distribución porcentual de las formas de pago a los trabajadores de la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016

Forma de pago	Número de trabajadores de la muestra	Porcentaje
Por jornada	4	18.18
A destajo	5	22.72
Por jornada y a destajo	13	59.10
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista estructurada a trabajadores.

Esta variabilidad y complementariedad entre las formas de pago son la estrategia de gestión de la fuerza de trabajo para aprovechar las ventajas de la tecnología blanda (Mertens, 1990) en que se sustenta organización de la producción y los relativamente altos rendimientos que se generan en el invernadero, pero sobre todo para asegurar que sea cubierta la necesidad de fuerza de trabajo e incrementar la productividad.

Detrás de esta dinámica se pueden identificar estrategias de flexibilidad numérica o cuantitativa (Peck, 1996; Massieu, 1995; Martín, 1995; Lara 1998) para incrementar la productividad, es decir, orientada más a la administración óptima de tiempos de trabajo, a partir de cambios de jornada o de actividad o temporalidad del empleo, más que en habilidades, cualificaciones o especializaciones de los trabajadores. Así, aunque se incrementa el monto global de salarios pagados, el número de jornaleros no crece tanto como si la base fuera el pago por jornada y horas extras. Adicionalmente, según lo planteado por las socias, la manera de reclutar la fuerza de trabajo posibilita reincorporar a personas que habían trabajado anteriormente, esto supone un ahorro en tiempo de reclutamiento y de capacitación de los trabajadores (E16 VA 2015:5).

¿Entonces son personas que ya han trabajado en otro tiempo con ustedes o suelen contratar nuevas personas? No, se contratan nuevas cuando no las encontramos. Para atender un módulo no se necesita mucho personal, se necesita hasta ya que se va a cosechar, entonces como a veces son trabajos de un día o dos días y esas personas andan buscando trabajo ... a veces no las encuentra uno a las mismas y es cuando uno cambia de personas (E16 VA 2015:39).

Durante la temporada de cosecha, los trabajadores se sienten beneficiados porque en esas etapas llegan a duplicar sus ingresos, dependiendo del rendimiento de las plantas y de su productividad. Esos ajustes de estrategias sobre la gestión de la fuerza de trabajo, orientados a garantizar que sea cubierta la demanda de trabajo y favorecer la rentabilidad del proyecto, es posible establecerlos en el contexto de informalidad del mercado laboral local, donde por cierto los trabajadores – y las socias- no gozan de prestaciones sociales, con la anuencia velada del gobierno.

Por otra parte, cabe aquí echar mano del concepto de subjetividad disciplinada (Köhler y Martín, 2010) para explicar cómo el peso del orden impuesto, en este caso en el contexto local, se convierte en parte de la conciencia y antagonismos en el ambiente de la producción y llegan a ser asumidos individualmente por los actores del mercado de trabajo. En cuanto a la estructura jerárquica dentro de la empresa, se ha podido observar que ésta refleja rasgos característicos de la sociedad local en su estructura generacional. Dada la cercanía de los participantes de la comunidad -familiares o conocidos entre sí, muchos de ellos personas jóvenes, madres e hijos- las socias asumen con un rol matriarcal [o maternal] su responsabilidad, al involucrarse como responsables en el proceso de trabajo. Así lo denota la expresión “para enseñarles tienen que ver a una trabajar”, o bien “el lema de aquí es: el trabajo es primero amigos fuera del negocio: Lo importante es que estamos unidas.” (N9 Notas VA 2013:17 y 109). Este tipo de actitudes muestran el peso de una responsabilidad impuesta socialmente a las mujeres adultas en las comunidades rurales, la de guiar, cuidar, enseñar; y esa es al mismo tiempo, la vía para aplicar las normas disciplinarias en el trabajo. Se puede encontrar aquí una forma *suigeneris* de intermediación privada restrictiva (Lope *et al*, 2000; Sifuentes, 2012, citando a Doeringer) al establecerse esas relaciones “maternalistas” (versus paternalismo) con base en las redes sociales como mecanismo de reclutamiento y como mecanismo de control, estableciendo implícita o explícitamente las normas disciplinarias en el proceso de trabajo. Se puede decir, que en la medida que cobra presencia el trabajo femenino en los mercados de trabajo, que sus habilidades de liderazgo adquiridas en la práctica cotidiana del trabajo doméstico de dirección de la familia, son apropiadas para controlar los procesos de trabajo.

De esta manera los jóvenes participantes asumen su lugar en la estructura jerárquica dentro del proyecto, viéndose más o menos favorecidos en función de su posición en la red de relaciones. Esto

además de las diferencias e inequidades que se presentan al interior del grupo de los trabajadores como resultado de las mismas estrategias de gestión de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, inequidades de género o generacionales, vinculadas a la división del trabajo, aspectos que serán analizados en los próximos apartados.

A propósito de la funcionalidad de las redes familiares en el mercado de trabajo y específicamente en la gestión de la fuerza de trabajo, se puede tomar en cuenta el planteamiento de Rinaldy (2015), acerca del doble rol que para el individuo representa la familia en el medio rural local ante los cambios en el mercado de trabajo. La familia, en la idea de Rinaldy, funciona como una red de transmisión y generación de soportes colectivos, tanto en el ámbito económico -ligado al trabajo- como relacional -mediante las relaciones sociales con que la familia cuenta o no-, sin descartar la posibilidad de situaciones de conflicto o dominación entre sus miembros, y donde quienes no cuentan con tales recursos se encuentran más vulnerables en el mercado de trabajo que quienes sí los tienen. En esa línea de reflexión, se exponen ejemplos a continuación que dan cuenta de posiciones favorables en el mercado de trabajo, como resultado de formar parte de una red con recursos económicos y relacionales mejores que el resto, lo que a su vez propicia que algunas personas gozar de mayor seguridad en el empleo o que puedan ejercer control sobre otras en el proceso de trabajo. Esto se ha presentado a lo largo de la trayectoria de la empresa, en su etapa inicial y posteriormente, cuando se dividieron en los dos grupos de trabajo.

Etapa inicial (ambos grupos)

¿Tiene alguna ventaja contratar familiares? Pues de los familiares, nosotras mismas decimos, no pues tenemos nuestros hermanos o nuestros primos que si gustan pueden venir a trabajar, y otros que vinieron a pedir trabajo también, pero como nosotras las socias, tratamos de decirle a la misma familia de que se beneficie. *¿Tú crees que operan de forma más eficiente si son familiares o no?* Pues yo pienso que es igual, pero se trata de ayudarles (E7 VA 2013:9 Socia).

Grupo sin tierra

¿Podrías hacer un recuento de las personas que has ido incorporando como parte de tu grupo? Yo he traído a mis dos hermanas, los demás ya todos tienen trabajo en los mismos invernaderos; mi hermano trabaja con mi cuñada y mi otra hermana que también son socias. *¿Son más bien familiares las personas que están trabajando aquí?* Sí, mi hermana y mi cuñada se asociaron también (E18 VA 2015:6 Socia).

Grupo con tierra

¿Quién supervisa el trabajo aquí en el módulo? Yo superviso lo que a veces me corresponde cuando son cortes, pero hay personas encargadas en cada área, en los riegos, fumigaciones, polinizaciones. *¿Esas personas ganan diferente?* Sí. *¿A esas personas cómo las seleccionan?* En las reuniones se proponen y si son aceptadas... *¿En los puestos de supervisión la mayoría son hombres o mujeres?* Son hombres la mayoría. [...] *¿Cuál es la característica, necesita ser un técnico?* No necesariamente, cómo ya tenemos conocimiento del proceso no es necesario. [...] *¿Las personas que ahora son supervisores, antes qué puestos tuvieron?* Aquí entraron directamente a ese puesto [...] *¿Ellos tienen algún vínculo familiar o amistad con ustedes?* Sí, son de los mismos socios o familiares (E19 VA 2015:6 Socia).

De esta manera, la estrategia basada en las redes familiares y de amistad al procurar la posibilidad de la reproducción del proyecto y de la comunidad local, lo hace con sus coincidencias y con sus inequidades. El cierre social de los grupos familiares con posibilidades de acceso a este mercado de trabajo, limita las posibilidades para el resto de trabajadores en el mercado de trabajo local.

El estudio de caso además de revelar el papel fundamental de las relaciones familiares o de amistad en la búsqueda-reclutamiento de empleo-fuerza de trabajo, respectivamente, muestra que opera como instancia de control durante el proceso de trabajo. El compromiso implícito de responder adecuadamente a quien recomienda o de asumir cierta responsabilidad al recomendar a un familiar

para que sea contratado, dota a la empresa de cierto apoyo institucional (institucionalidad informal según Durston, 2002) o de agencia de la red en cuestión en la gestión de la fuerza de trabajo.

De manera complementaria, las redes sociales permiten la integración de fuerza de trabajo dispersa en el ambiente local, para que sea incorporada a procesos productivos flexibles, en cuanto a la tecnología en que se basan y en cuanto a su forma organizativa. La temporalidad y la pluriactividad (Lara, 2001) son la expresión concreta de la flexibilidad en este proyecto productivo.

Hasta aquí lo que revela el estudio de caso permite afirmar la importancia del papel de las redes sociales en la gestión de la fuerza de trabajo en esta empresa, con rasgos específicos del mercado de trabajo local, de las relaciones sociales y materiales que caracterizan a los actores participantes. Para analizar las especificidades de este mercado de trabajo rural local, se expone en los siguientes apartados el análisis de la participación de los actores sociales a nivel de la acción situada.

8.3 Acción situada. Actores en el mercado laboral

8.3.1 Características básicas de los trabajadores y procesos sociales básicos. Desarrollo local relaciones de género y generacionales

El análisis de las características básicas de los trabajadores y los procesos sociales básicos relacionados con el mercado de trabajo local, llevan a destacar las relaciones de género y generacionales que influyen en el desarrollo local a través del mercado de trabajo. Detrás del análisis que se expone, cobran importancia los conceptos *habitus* (Bourdieu, 1972; 1985), de *espacio social* (Blau, 1977) y de *agencia social* (Long, 1996; 2007) en tanto que el mercado de trabajo local se considera una expresión de la estructura social, un espacio social multidimensional donde se generan y disputan diversas formas de valor y poder. En este sentido cobra importancia el análisis a nivel de la acción situada en el mercado de trabajo rural.

En este estudio de caso el cuestionario estructurado como guión de entrevista se aplicó a 22 trabajadores y a través de ellos se pudieron obtener datos sobre las características básicas de sus familiares que trabajan en la misma empresa. De esta manera y con el apoyo de las entrevistas abiertas se pudo analizar la información sobre las características básicas de 52 personas y detectar algunos de los procesos sociales que se desenvuelven en el contexto del mercado laboral estudiado. De ahí se desprende además que se trata de un mercado de trabajo donde no participan trabajadores indígenas; la mayoría son originarios o viven habitualmente en localidades cercanas a los invernaderos, estas son, de la misma localidad, con aproximadamente 54.5% de los jornaleros y jornaleras, de la localidad más cercana 27.3% y de una menos cercana, de donde acuden 18.2% de los empleados. De las personas entrevistadas que informaron tener o no familiares trabajando en la misma empresa, 64.7% declararon tenerlos, siendo en promedio 3 familiares por trabajador o trabajadora. Esto da cuenta de que se trata de un mercado de trabajo rural eminentemente local, donde se involucran los vínculos personales de las redes sociales de las propias comunidades.

De manera semejante a lo que sucede en los otros dos estudios de caso abordados en la investigación, los trabajadores indígenas son excluidos del mercado laboral. Esta situación expresa una manera de

reproducción de la segregación social aún entre grupos marginados como son la mayoría de los pobladores locales. La demanda de empleo no es lo suficientemente alta ni totalmente abierta. Después de asegurar la ocupación de los familiares y amigos de las socias, la población migrante que se incorpora es el grupo “especializado” de empacadores.

El proyecto de VA, fue planeado como una opción productiva y de empleo para las mujeres de las comunidades cercanas al mismo. Se pudo detectar una incorporación importante de las mujeres al empleo, sin embargo, sigue siendo la fuerza de trabajo masculina la que ocupa predominantemente los puestos de trabajo.

Tabla 8.4 Edad promedio según sexo de los trabajadores entrevistados y familiares de personas empleadas en la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016
(Valores absolutos y porcentajes)

Sexo Personas	Femenino		Masculino		Total	
	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%
Entrevistadas	12	54.50	10	45.50	22	100.00
Familiares	13	43.30	17	56.70	30	100.00
Total	25	48.08	27	51.92	52	100.00
Edad promedio (años cumplidos)	30.12		34.80		32.46	

Fuente: Elaboración propia con base en información directa vía entrevista estructurada a trabajadores.

Al analizar los datos de sexo y edad de los trabajadores y trabajadoras, se encontró que en el mercado de trabajo de Venado Azul se incorporan personas entre los 14 y 56 años de edad. Como se observa en la Tabla 8.4, la edad promedio en el conjunto es de 32.46 años. Aunque se incorporan personas jóvenes al mercado de trabajo, las edades de los adultos maduros -en su mayoría familiares de las socias- influyen en la edad promedio alta. Se presenta aquí una diferencia con respecto a otros mercados de trabajo similares. Por ejemplo, si se compara esta situación con lo que sucedía en otros mercados de trabajo de hortalizas de invernadero para exportación en Nayarit, donde predominaban las mujeres jóvenes de entre 16 y 20 años (Sifuentes, 1998). La explicación de ese promedio de edad relativamente alta, responde a que si bien se genera empleo para las familias locales, se prioriza la incorporación de los principales sostenes de éstas, padres y madres, incluyendo en ellos a las propias socias del proyecto.

Aunque se ha demostrado ampliamente en diversos estudios, la importancia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo agrícola y su rol de cabeza de familia, en este caso se encontró que la participación del trabajo femenino, sigue siendo superada por la del trabajo masculino, siendo aproximadamente de 48.08 y 51.92 por ciento, respectivamente. Esta situación se explica por el contexto de crisis productiva y de desempleo que se ha profundizado en el medio rural mexicano en las últimas décadas, afectando mayoritariamente a las mujeres, siendo los hombres quienes tienden a ocupar los puestos de trabajo reducidos (Barrón, 2013).

Detrás de esta situación se identifica la existencia de inequidades de género que resultan de una conciencia social distorsionada a cerca del valor del trabajo femenino. Partiendo de la supremacía que se le atribuye socialmente al valor monetario del trabajo, a su valor mercantil; a que prevalece la noción cada vez más alejada de la realidad de que el sostén familiar sigue centrándose en los hombres;

así como por la subvaloración de la sociedad del papel del trabajo de la mujer, se atribuye a ellas sólo un rol complementario para el sostén familiar. Las inequidades suponen no sólo un desconocimiento del valor sino una sobreexplotación social de trabajo femenino. Las experiencias de las mujeres entrevistadas permiten visualizar cómo el trabajo extrafamiliar, la sobreacumulación de trabajo, es un rasgo regular de la vida de la mujer adulta (Borderías, *et al*, 2002).

Así es, llegamos a la casa y seguimos con lo de la casa, llegamos aquí y seguimos con lo de aquí, no deja uno la rutina, no nos olvidamos de la casa por estar trabajando [...] *¿Y sus hijos qué les dicen?* "nos dejan aquí solos y nadie nos da de comer". Los míos apenas llego y dicen "¿No vas a ir a trabajar mañana?". Yo pienso que a todas nos pasa lo mismo, pero yo platico con mis hijas y les digo "Antes me pedías esto ¿y qué te decía? no te lo puedo comprar ahorita", antes carecía más uno de ingresos y ahorita por esa parte uno sobresalió. [...] *¿Qué les dicen sus parejas por la venida a trabajar?* - Así ya les ayuda una a ellos, mi esposo no se la pasa ahí, llego antes que él, no le molesta. *¿Y a usted?* Pues al principio el marido si se molesta porque ¿cómo va a permitir el hombre que la mujer esté trabajando? y menos en el campo, pero cuando ven que la raya [los ingresos] de ellos es sólo para la comida y que la de una es para los demás gastos pues ahí ya les gusta, porque si es una gran ayuda lo que aporta una; no es como que yo diga que lo que gano es para mí, es par mi hogar. La calidad de vida de la familia mejora (E21 VA 2015:4 Grupo Mujeres).

La mayoría de las socias son madres que tienen en promedio tres hijos a quienes los cuidan sus abuelas cuando las madres salen a trabajar, ya que no cuentan con otro tipo de apoyo para los cuidados. Por ejemplo, una de las mujeres socias es una mujer joven, menor de 30 años, madre soltera, que no ha estudiado, pero según la opinión de sus compañeras, ha respondido muy bien en cuanto a las gestiones para sacar adelante el proyecto como representante del grupo y como jornalera. Ella considera que esto ha sido una buena alternativa para sacar adelante a sus tres niños. Para eso ha contado con el apoyo de sus padres. Su madre cuida a la más pequeña en casa y atiende a los otros dos que van a la escuela. Comenta que necesita dedicarse todo el día a esos trabajos y estar saliendo a Tepic a las oficinas a donde hay que gestionar algo. Pero eso no la detiene de "entrarle a las faenas". (N9 Notas VA 2013:3). En situaciones como esta el desconocimiento del valor del trabajo de la mujer se comparte también con el de los adultos mayores, sobre todo el de las abuelas.

Por lo antes dicho, en este ambiente local, tanto en el productivo -del mercado de trabajo-, como en el familiar y otros espacios sociales (Blau, 1977), los roles de género se pueden explicar a partir de la noción de hombre proveedor y la doble presencia femenina en el trabajo doméstico y el trabajo productivo (Carrasquer, 2009). Tales roles asumen su concreción sobre la base de cambios la división social y sexual del trabajo en las familias rurales que refuerzan esa doble presencia de las mujeres y su trabajo, los que se manifiestan en problemas del tiempo de las mujeres (Torns, Carrasquer, Borràs, 2002). Es en las mujeres en quien recae la compleja necesidad de conciliar sus esferas de trabajo productivo y doméstico, ya que socialmente, en este espacio rural y en muchos otros, se les sigue atribuyendo la responsabilidad exclusiva de la familia y el trabajo doméstico. He aquí algunas de sus manifestaciones en jornaleras y socias del proyecto.

Yo tengo que levantarme temprano y dejar preparado el desayuno y la comida, los dos niños mayores se van a la escuela y al chiquito lo dejo con mi mamá. Ella lo cuida y cuando salen los otros de la escuela ella les da de comer. Cuando yo llego les ayudo con la tarea, con lo que puedo, aunque ellos la hacen solos. Mi mamá se fue a vivir con nosotros para ayudarme, pues esto si nos va a dejar algo bueno, de aquí sale para comer y asegurarles algo a mis hijos. (E9 VA 2013:5 Socia).

Las mujeres mayores, a pesar de su edad y cansancio y en ocasiones con la salud deteriorada, juegan un rol importante en la reproducción de la familia. Madres e hijas asumen las tareas de cuidados que

socialmente se les han asignado. En este sentido las responsabilidades se multiplican al incorporarse las mujeres a la vida productiva y en la mayoría de los casos ellas no han hecho conciencia de su situación, del desconocimiento del valor del trabajo doméstico y de su doble presencia.

¿Es la primera vez que trabajas en el campo o ya habías trabajado antes? No, es la primera vez. ¿Antes en qué trabajabas? Nunca había trabajado, en el hogar nada más. ¿Y qué piensas cuándo te vienes a trabajar y dejas la casa? Uno deja a sus hijos solos hasta que llega de trabajar, lo bonito es que uno se viene a trabajar y tiene dinero para ellos (E21 VA 2015:2 Grupo Mujeres.).

De ahí que “resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligada, (y) desigualmente repartida” (Carrasquer, 2009). Sin embargo, cabe resaltar notables excepciones favorables a un nuevo estado en las relaciones sociales locales que resultan del empoderamiento de las mujeres en el ambiente laboral colectivo y los cambios que se vislumbran en la organización del trabajo doméstico.

Los hombres querían sacarnos [propietarios y funcionario vinculado a ellos] pero nosotras nos hemos hecho bravas... aceptamos que se necesita el trabajo de los hombres, pero las mujeres somos las que dirigimos [...] Mi esposo me dijo que no quería que yo viniera, me dijo: a ver hasta donde aguantamos, y yo le dije, a ver hasta donde aguantas tú. Y es que esto es bueno, nos deja trabajo para nuestras familias y para quien quiera trabajar. Ahora ellos [los esposos] también trabajan con nosotras” [...] El estado de ánimo que tenemos hasta ahorita, la unión que tenemos es buena. Hemos aprendido mucho y las que si venimos somos un buen equipo. Nos ponemos de acuerdo todas y eso nos ha dado buenos resultados (N9 Notas VA 2013:5).

Esta es una opción para nosotras y nuestras familias. Antes nosotras apoyábamos a nuestros esposos llevándoles el “lonche” y limpiando y haciendo las labores con ellos, ahora ellos trabajan con nosotras; casi todos trabajan aquí y también nuestros hijos o sobrinos, hombres y mujeres. Pero el trato es igual para la gente que no es de la familia. Lo que se necesita es querer trabajar, y lo que necesitan para comer, pues aquí hay, pueden llevar jitomates a su casa, lo que hay es para todos (N9 Notas VA 2013:13).

A la pregunta de ¿quién realiza las labores de la casa y el cuidado de los niños?, una mujer mayor y su nuera respondieron hablando del apoyo que han tenido de sus maridos para que ellas se dediquen a los invernaderos, del apoyo que les ofrecen tanto en los trabajos del campo como en el trabajo doméstico. Hablaron del apoyo que han tenido de sus maridos para que ellas se dediquen a los invernaderos, del apoyo que les ofrecen tanto en los trabajos del campo como en el trabajo doméstico. La mayor comenta, “él se encarga de preparar la comida y limpiar la casa y cuando yo regreso encuentro la mesa puesta”. La más joven, la nuera, asiente y acepta algo similar en su caso. La más joven tiene a su hija de 6 meses de edad al lado, cuidándola mientras a la sombra de los árboles platica, al mismo tiempo que arma cajas de cartón para empaquetar los jitomates (N9 Notas VA 2013:13).

Si bien existe solidaridad por algunos de los compañeros, las mujeres asumen que es responsabilidad suya el trabajo familiar. Otras responden que entre todos hacen los quehaceres de la casa, o bien que los hijos le ayudan y al regresar ellas completan las tareas domésticas.

Adicionalmente, se ha podido observar por un lado que entre las relaciones de parentesco se destacan las de hijos e hijas de las socias o empleadas y empleados. Las relaciones generacionales garantizan cierta armonía llevada del ambiente familiar al trabajo bajo la guía de las mujeres mayores. Al respecto los asesores comentan sobre un caso específico como ejemplo.

Asesor: Concretamente con nombre, hay un agradecimiento hacia la señora Doña Lola, ella tiene a su hijo ahí trabajando y es un chaval muy trabajador, si se involucra. Asesora: Si de hecho de esa misma persona está su esposo, su nuera y pues son personas que les tenemos la consideración de que ellas lleven gente porque ellas fueron las fundadoras, aunque ellas todavía no estén como socias, les falta mucho. Entonces queremos apoyarles mínimo con que toda su familia trabaje, y es de las más trabajadoras. ¿Y porque cree que no quedo? [enfatisa la asesora] por su edad no quedo [con base en los criterios oficiales de inclusión], y trabaja más que una socia joven y no ha faltado. Yo creo que ni cinco días ha faltado desde que inicio el proyecto (E6 VA 2013:15).

Este tipo de relación generacional sustenta en gran medida la viabilidad de la organización de los procesos de trabajo, la transmisión de conocimientos y del orden dentro de la empresa y por lo tanto la demanda del mercado laboral.

Por otro lado, de manera complementaria a la capacitación, la retroalimentación de conocimientos técnicos se da partiendo de los jóvenes. En algunos casos, hijos e hijas de las socias trabajan en las otras empresas de invernaderos en la zona - e incluso dos de las socias lo han hecho antes- y comparten lo aprendido en el proyecto con sus padres. Para algunas personas trabajar y capacitarse en aquellas empresas otorga cierto estatus social favorable, reconocido por el colectivo local.

¿cuántos miembros de su familia trabajan ahí? Trabajamos todos, a mi hijo el que trabaja en la tomatara La Laguna lo cambiaron a una planta en otro Estado, de mis otros dos hijos sólo uno, porque mi hija está estudiando; pero también cuando ella viene y hay trabajo y puede ir, si va. *Su hijo que se fue a otro estado ¿fue por una mejor opción de trabajo?* Si. *¿Qué puesto está ocupando allá?* Tengo entendido que está en exportación. *¿Es de la empresa La Laguna?* Si, de esos mismos. *¿Cuánto tiempo hace que lo promovieron?* Ya ajustó el año. *¿Y de antigüedad trabajando en la empresa?* Me parece que tres años. Él es el que da la orden de lo que sale, ya en cuestiones más administrativas (E16 VA 2015:8).

¿procura contratar trabajadores o trabajadoras jóvenes? Las mayores somos nosotras. Es un proyecto de gente joven. *¿Y sus hijos están trabajando aquí?* Aquí no, estaban estudiando, después entraron a trabajar a la tomatara La Laguna y ahí siguen. *¿Ellos que están trabajando allá, están contentos con su trabajo?* Están contentos, hace poco se quejaban porque les bajaron el salario, pero ahí siguen. La empresa tiene prestaciones y seguro y para nosotros es más que suficiente, no porque sea conformista, pero para una persona que no terminó sus estudios es un trabajo estable y eso está súper bien. *¿Hasta qué grado estudiaron sus hijos?* La prepa, los dos. *¿Qué puestos tienen allá?* La muchacha está embarazada, las ponen a hacer de todo. Mi hijo estaba en plásticos, ahora es capturista de datos (E19 VA 2015:6).

Es decir, consideran su proyecto una buena opción para los jóvenes, pero en la medida de lo posible procuran para sus hijos alternativas diferentes, si su nivel de estudios se los permite. En las otras empresas encuentran la posibilidad de mejorar su perfil mediante la capacitación en el trabajo y algunas posibilidades de movilidad laboral. Aquí trabajan los de perfil educativo más bajo, madres, padres, jóvenes sin estudios, lo que requieren es responsabilidad, habilidades básicas para el manejo del producto "ser cuidadosa". Eso no evita la dificultad y rudeza del trabajo. Las condiciones de trabajo en los invernaderos se dificultan por las altas temperaturas que no todos pueden sobrellevar, como se observó en esta familia de jornaleros.

¿Tienes pensado que tus hijos trabajen aquí también? De hecho, ayer vino mi hijo, pero resintió el calor y se enfermó de la garganta. *¿Tu esposo trabaja aquí también?* No, él trabaja en otro lado, también en cuestiones agrícolas (E50.1 2014:9 Trabajadora).

Estas situaciones dan cuenta de las condiciones diferenciadas entre grupos de trabajadores y las posibilidades que ofrecen a cada uno sus recursos relacionales, su capacidad de agencia, llevados al mercado laboral.

En resumen, las características básicas de los actores sociales y los procesos sociales que se llevan a cabo en torno al mercado de trabajo en Venado Azul, dan cuenta del peso de las relaciones interpersonales, familiares y de amistad en este mercado de trabajo. Sin dejar de lado las diferencias expuestas entre los dos grupos de socias, resulta fundamental 1) la incorporación de las mujeres al mercado laboral rural local y ahí, el papel de las mujeres mayores; 2) las redes sociales como vía de reclutamiento y de organización de la fuerza de trabajo; 3) la relación generacional-laboral de las mujeres adultas con los trabajadores jóvenes, así como; 4) el doble rol de las mujeres jornaleras -las socias y las empleadas- en el ambiente doméstico y el laboral que contribuye a la viabilidad del proyecto de Venado Azul, como un proyecto que da pauta a la producción con técnicas modernas básicas de invernadero para familias que social y estructuralmente han sido segregadas.

El éxito o permanencia en operación del proyecto se debe en gran medida a la capacidad organizativa de las mujeres, con apoyo de las redes sociales, trasladada desde su experiencia adquirida en el ambiente familiar hacia el productivo, así como por ser una mano de obra flexible, adaptativa y pluriactiva (Martínez y De Miguel, 2006) que posibilita mediante la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, dar respuesta al mercado de hortalizas en condiciones que una empresa regular probablemente quedaría fuera de la competencia.

El carácter colectivo que llega a conservar el proyecto de la Venado Azul, a pesar de los embates del mercado y de las inequidades sociales que éste propicia, contribuye en gran medida, si no a generar desarrollo local en un sentido amplio, si a atenuar las condiciones de segregación social de los actores participantes.

8.3.2 Tecnología, ciclo productivo y temporalidad en el empleo

En este apartado se analiza la relación del tipo de tecnología con la organización del ciclo productivo, en términos de los rasgos técnico-organizativos y la relación de estos elementos sobre la temporalidad del empleo en Venado Azul. Se ha mencionado ya ventaja de la extensión del ciclo productivo cuando se utilizan métodos de agricultura controlada en lugar de la agricultura tradicional a cielo abierto. En Venado Azul, nos encontramos ante un caso en el que en términos de la reestructuración productiva, involucra por una parte a personas que por primera vez practican la agricultura como productores, se capacitan para poder aprovechar la opción tecnológica participando directamente en las labores con sus familias. Por otra parte, se involucran familias de productores agrícolas que emigran hacia la alternativa tecnológica de los invernaderos. Esto podría suponer un alto dinamismo del mercado de trabajo. Sin embargo, el tamaño de las explotaciones individuales -en promedio de media hectárea-, el nivel de tecnificación y una amplia participación del trabajo familiar influyen sobre la demanda de fuerza de trabajo.

En este caso, partiendo de los elementos propuestos por Chávez (2011), técnicamente la empresa se puede caracterizar como una explotación pequeña con un nivel de tecnología media-baja; que combina la instalación de invernaderos, producción directa al suelo, riego por gravedad, ventilación natural y manejo manual con presencia de trabajo familiar. En cuanto a la capacidad empresarial también es media-baja, donde participan socios sin experiencia previa en la agricultura y socios con

experiencia en agricultura, pero no en técnicas de agricultura protegida, aprovechando subsidios y financiamiento.

A nivel regional en las zonas agrícolas del noroccidente de México, los costos de mano de obra ocupan el segundo lugar después de la renta, en la estructura de costos de la producción de tomate en invernadero con tecnología media o baja. Representan 50% del monto de costos de producción por hectárea (Sifuentes, 2012), o 75% si se incluyen otros costos variables de materiales e insumos agrícolas (Chávez, 2011). Estos datos de referencia, corroboran la importancia de la fuerza de trabajo en este tipo de proyectos y dan pauta a analizar el impacto de las tecnologías blandas o ligeras (Mertens, 1990; Massieu, 1995) en la extensión e intensificación del proceso productivo agrícola; en la flexibilidad del trabajo y del empleo, expresado sobre todo en su temporalidad y pluriactividad (Lara, 2001).

Frecuentemente al promover las ventajas de la producción agrícola en invernadero, se plantea que es posible producir todo el año. Sin embargo, esto ocurre sólo con un alto control del clima, en procesos muy tecnificados. De hecho, se presentan periodos -sobre todo en superficies pequeñas- en los que es necesario hacer pausas en la producción propiamente dicha, para dar mantenimiento a los invernaderos. Pero aún sin contar con niveles altos de tecnificación, los rendimientos se incrementan en promedio 3 veces más que en explotaciones a cielo abierto (E6 VA 2013:4 Asesores). De ahí que a pesar de lo pequeño y fraccionado de los terrenos de cultivo, se genere cierto dinamismo en la demanda de fuerza de trabajo en la zona. Sin embargo, se trata de un proceso que no es homogéneo en el tiempo, a través del ciclo productivo.

En términos de la temporalidad del empleo, de acuerdo con los resultados de este estudio de caso, se encontró que el predominio del empleo temporal es una característica de este mercado de trabajo agrícola. Sin embargo, ante la falta de oportunidades de empleo en la región, el sólo hecho de contar con una opción de trabajo regular -no permanente o indefinido, propiamente dicho- con entradas y salidas repetidas, lleva a los trabajadores a considerar que cuentan con un empleo permanente. De la gama de actividades que supone el proceso de trabajo resultaron diferentes períodos de antigüedad de los jornaleros, desde menos de un mes hasta 3 años, expresados en la siguiente tabla.

Tabla 8.5 Antigüedad en el empleo. Empresa Venado Azul. Nayarit, 2016

Antigüedad en el empleo	Trabajadores	
	Valor absoluto	Porcentaje
Menos de 1 mes a 3 meses	8	36.36
Más de 3 meses a 6 meses	4	18.18
Más de 6 meses a 1 año	2	9.10
Más de 1 año a 1 y medio años	2	9.10
Más de año y medio a dos años	2	9.10
Más de dos años a 3 años	4	18.18
Total	22	100.00

Fuente: Elaboración propia con base a entrevista estructurada trabajadores.

Como se puede observar en la Tabla 8.5, más de la mitad de las personas empleadas tiene una antigüedad no mayor a los 6 meses. Y si se toma en cuenta que el grupo de mayor antigüedad comprende a las socias entrevistadas, es evidente la característica de la precariedad del empleo en este mercado laboral, tomando en cuenta la temporalidad o bien la ausencia de empleo estable.

Adicionalmente, no existe una relación directa entre antigüedad y tipo de contrato temporal o permanente (indefinido). Sólo en el caso de quienes tienen tres años o más -en su mayoría socias- son empleos permanentes, el resto, aunque tiene varios períodos trabajando en el proyecto, se trata de empleos con una temporalidad en función del desarrollo y ciclo productivo de las plantas. Por otra parte, los empacadores consideran su trabajo como permanente, debido a que son un grupo reducido de trabajadores especializados en su actividad, contratados escalonadamente para los diversos módulos de este proyecto y por otras empresas productoras de tomate en la región, se les puede caracterizar como trabajadores temporales permanentemente ocupados, adecuando el término que Antonieta Barrón (1997) utiliza para los trabajadores migrantes.

La reestructuración productiva se refleja no sólo técnicamente sino en cuanto al número de actividades y de trabajadores requeridos, mediante formas flexibles de organización de la fuerza de trabajo. A su vez, esto influye en la demanda de fuerza de trabajo en cuanto a tipo y número de trabajadores y en la temporalidad del empleo, que por lo observado en Venado Azul, varían drásticamente a lo largo del ciclo productivo.

Ahora que vas a cortar el tomate ¿cuántas personas vas a necesitar emplear? para la media hectárea casi siempre se necesitan de 10 a 15 personas. *¿Por cuánto tiempo?* Se dura como 6 meses cosechando y después para deshoje o poner hilo a la planta somos como 4 personas los que trabajamos (E18 VA 2015:4).

Así como hay momentos en que se dispara hacia arriba la demanda de fuerza de trabajo, se presentan otros momentos en los que sólo los miembros de la familia participan; ellos son quienes tienen la posibilidad de conservar el empleo, que no el puesto, ya que a menos que sea una actividad muy especializada, es necesario realizar cualquier actividad que se requiera. Todo el año se realizan labores pero con una demanda irregular de jornales en el tiempo y diversidad de actividades.

¿Cuántas actividades requieren de supervisión? El corte, la fumigación, los riegos, el desarrollo de la planta, la polinización, a veces también el mantenimiento. *¿Qué momentos del año son adecuados para sembrar?* Dependiendo del fruto, si el fruto llega a 3-4 meses, se termina y se vuelve a preparar todo. *¿Se puede decir que todo el año tienen actividad?* Sí, juntando todo de los diferentes módulos sí, son muchas [...]. *¿Cuánto tiempo calculan que las plantas sigan dando fruto?* Un buen rato, como de aquí a enero [en suma cuatro meses], luego se termina el corte de la fruta y ya luego decide uno otro trabajo, por ejemplo, ahorita estamos quitando el follaje. *¿Para el siguiente ciclo agrícola ustedes volverían a contactar con las mismas jornaleras?* Sí, eso depende del rendimiento de cada persona (E21 VA 2015:9 Grupo Mujeres/socia).

Las facilidades para diversificar la producción e incrementar los rendimientos que se logran con el uso de tecnología flexible, lleva aparejada la necesidad de tener mano de obra disponible para llevar a cabo tareas variadas, intensificando su trabajo en algunos periodos y suspendiendo actividades cuando el ciclo de producción y el mercado del producto marquen esas pautas, como se observa a continuación.

¿Cómo considera que es el rendimiento? Pues mire, lo que yo vi en el chile habanero es que va aumentando, empieza dando de poquito y va aumentando. ¿Durante cuánto tiempo produce la planta? Esta planta nos duró cómo unos 6 o 7 meses. ¿Y aproximadamente, cuantos cortes le hacía? Como cada 8 días está produciendo, cada 8 días es un corte seguro que se le da. ¿Cuánto cortó, cuánto entregaban? Era por cajas, porque por ejemplo con los jitomates se van a veces toneladas o en cajas, dependiendo, hay veces que aumenta, otras, baja y en el caso de los chiles eran unas cajitas especiales de un empaque [es decir, de la empresa a la que entregaban la producción vendían], a veces 100 cajas, a veces 80, a veces 130. ¿Y cuánto les cabe a esas cajas? De 12 a 13 kilos. Más o menos, a veces 100 cajas, a veces 80. ¿Eso era cada semana durante los 6 meses? Si, cada semana. ¿Cuántos trabajadores necesitaba? Pues mire, ahí depende, por lo regular eran de 13 a 15, dependiendo de cómo lo requiera el trabajo debido a que a veces no deja de haber una que otra plaga y según como vea uno el desarrollo de la planta es el personal que tiene que meter. Por ejemplo, también en la cosecha si ve uno que tiene mucha producción se necesita más gente, cuando se ve que tiene menos uno dice "más o menos con tantas personas" (E16 VA 2015:3 Socia).

Empleo temporal y trabajo intensivo son a grandes rasgos las características del empleo. En este caso, se ve beneficiada no sólo la empresa local sino la que comercializa el producto, de quienes Venado Azul es subcontratante en su propia empresa.

8.3.3 Permanencia-temporalidad y segmentación

La segmentación en los mercados de trabajo rurales generalmente no responde a la demanda de perfiles con calificaciones técnica o formalmente reconocidos. Predominantemente, la capacitación en el trabajo permite fortalecer habilidades generalmente adquiridas en la vida doméstica -en el caso de las mujeres- o experiencia productiva -en el caso de los hombres- y aplicarlas en los puestos de que se trate. A esas capacidades adquiridas se les identifica como "cualidades" ya sea femeninas o masculinas, si se requiere cuidado o agilidad en el manejo de productos o fuerza física para realizar los trabajos, respectivamente; o bien, responsabilidad o capacidad de supervisión, para los de mayor edad.

En los mercados de trabajo rurales locales, sobre todo en las pequeñas explotaciones, no se ofrece o se demanda un puesto específico, los jornaleros tienden a ser ubicados donde se requiere, independientemente de su perfil. Se trata en muchos casos en Nayarit o en otras regiones de México, de mercados informales (Lara, 2001; Sifuentes, 2012; Barrón, 2013), al margen o desprotegidos de la legislación laboral, donde la precariedad de las condiciones reproduce la segregación social.

Este tipo de rasgos se han podido encontrar de manera concreta en el mercado de trabajo de Venado Azul. Los perfiles que se demandan en este caso, relativamente de baja cualificación, facilitan la gestión flexible de la fuerza de trabajo, movilizándola hacia las actividades que la evolución del proceso de trabajo vaya demandando; con una pérdida de autonomía en el manejo de su tiempo -en cuanto a horarios de trabajo o periodos de contratación- por parte de las personas contratadas.

La segmentación en estas condiciones en Venado Azul, no se puede explicar por la existencia de un mercado interno que procure la empresa en los términos convencionales. Como se ha venido exponiendo, la prioridad del autoempleo, del empleo familiar y de las redes sociales como elemento clave en la gestión de la fuerza de trabajo ponen un sello característico a este mercado de trabajo local rural. De ahí que los elementos que se pueden destacar como rasgos de segmentación laboral y segregación social son: permanencia-temporalidad en el empleo, pertenencia o no al grupo familiar, grupo generacional y sexo.

No se trata de un proceso formalizado con establecimiento de reglas o procedimientos para acceder a determinados puestos. En términos generales, los trabajadores se contratan por un periodo (día, semana) para realizar las actividades que se requieran. O bien, para realizar una tarea específica en periodos corte, cuando la demanda de mano de obra se incrementa. Una observación adicional consiste en que no existe contrato formal como tal. Se trata de un mercado de trabajo informal, sin prestaciones adicionales al salario. La diferencia entre temporalidad o permanencia del “contrato” no se traduciría en todo caso beneficios laborales complementarios o de seguridad social. No obstante, para compensar esa situación, a diferencia de otras empresas de la zona, las empleadoras, ofrecen un salario más alto y mejor trato a los trabajadores, resultado esto último, de la cercanía personal entre ellas y las personas contratadas. Es una manera de asegurar las necesidades de fuerza de trabajo, sin embargo, la precariedad es evidente.

...es un sueldo de ciento treinta pesos que yo creí que era muy bajo, más sin embargo el ingeniero que está llevando el chaparral que está ahí en Santa María, está pagando ciento cinco pesos y con tareas, y lo que sí, ellos están dando seguridad social y ellas no... (E8VA 2015:2 Asesora).

¿De cuánto es el jornal que les pagan? \$150 pesos (7.95 euros) diarios. No tenemos seguro, estábamos trabajando de 7 a 4 pero mejor decidimos entrar a las 6 y salir a las 2 sin hora de comida, por el calor (E50 VA 2014:11 Trabajadores).

Se puede plantear por lo tanto que en este caso no se trata de una estrategia a priori para segmentar el mercado laboral por parte de la empresa, relacionada con la gestión de la fuerza de trabajo para asegurar un mercado interno de trabajadores. Los segmentos identificados resultan más bien a consecuencia, fundamentalmente en este caso particular, de la transposición de los roles asignados socialmente a los actores del mercado laboral hacia el ambiente laboral, llegando a reflejarse en diferencias salariales y en otros ámbitos, como se explica a continuación.

Tabla 8.6 Aproximación a segmentos laborales. Salarios según grupos de actividades, días trabajados por semana y sexo de quienes las realizan. Empresa Venado Azul. Nayarit, 2016. (en pesos mexicanos y en euros*)

Segmentos	Actividades	Salario/día (pesos)	Salario/día (euros)	Salario semana (pesos)	Salario/semana (euros)	Promedio Días/ semana trabajados	Quienes realizan (sexo)
1 subgrupo A	Selección y empaque	210.00	11.17	1260	67.02	4	Hombres
1 subgrupo B	Plásticos y fumigación	150.00	7.97	900	47.87	4	Hombres
2	Preparar tierra, plantar, tutorar, podar, cortar y acarrear.	130.00	6.91	780	41.48	6	Mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista estructurada a trabajadores y trabajadoras.

*Nota: Al tipo de cambio de 18.80 pesos/euro.

Los salarios mostrados en la tabla 8.6 corresponden al salario diario básico y al salario semanal, considerando en este dato posibles incrementos por tareas extraordinarias a la jornada de 8 horas. Esas tareas se pagan a destajo y esta forma es la que llega a predominar durante los días de más productividad.

Las actividades de selección y empaque -del subsegmento 1 A- se llevan a cabo de manera recurrente entre los diferentes módulos en períodos cortos e intensivos. Para éstas, como se ha señalado, son contratados trabajadores migrantes, identificados como especializados en dicha actividad, en tanto que las actividades del subsegmento 1B, si bien suponen un salario más alto que el del segmento 2, se realizan en períodos más cortos, requieren menos jornales, menos días trabajados, que el resto de las actividades. A los trabajadores de este grupo se les reconocen habilidades y conocimientos técnicos que no manejan el resto, pero además, suelen formar parte de la red familiar de las socias.

Durante la temporada de corte, la manera de estimular el incremento de la productividad es con el pago a destajo, por el número de cajas cortadas o empacadas, pudiendo llegar a incrementarse hasta en más de 100%. En esta actividad se encontró un rango entre 150 y 500 cajas cortadas por persona, las que pagadas entre 4 y 5 pesos por caja resultan en ingresos semanales aproximados de hasta \$1625.00 (86.43 euros) para los trabajadores que aquí se identifican en el segmento 2.

Tomado en cuenta la estructura por sexos, al ser entrevistados los asesores mencionaron que la proporción de mujeres para las actividades de corte es de 70%, haciendo énfasis sobre las ventajas de la mano de obra femenina en diversas actividades plantearon lo siguiente.

¿A qué atribuye usted la ventaja del trabajo femenino? Asesor: Se debe al tema de habilidad, la manualidad del trabajo, o sea, en el campo, en los invernaderos, el hecho de ponerse a destallar un tomate, a recoger el propio fruto, la mujer es más rápida. *El trabajo de los hombres ¿para que se utiliza en este proyecto?* pues a la hora de la carga, a la hora de manejar las cajas de los tomates, fumigación, en esto si el hombre es mucho mejor que la mujer por la fuerza. [Anteriormente] el tema del riego lo manejaba un hombre, porque supuestamente una mujer ‘¿cómo iba a manejar el tema de riego!’ y en conversaciones con [la asesora] yo le decía pues bueno, esto lo puede manejar una mujer. Y ahora hay una mujer y funciona cien veces mejor que cuando había un hombre. Es una diferencia muy grande, pero la mentalidad que tienen de, cómo una mujer se va a encargar del riego de un invernadero, o sea, negatividad total (E6 VA 2013:10 Asesores).

De acuerdo con lo señalado por las socias entrevistadas, en temporada de corte también se incrementa la participación de trabajo femenino. La información recabada ha dado cuenta además que el predominio de la fuerza de trabajo femenina se da justamente en las actividades peor pagadas.

¿Durante el corte hay más hombres o mujeres? Ahorita somos más mujeres. *¿Qué prefieren ustedes como empleadoras?* Nosotras preferimos a las mujeres porque nosotras nos entendemos más y somos más cuidadosas con el trabajo (E18 VA 2015:11 Socia).

Aunque a otro nivel se ha mostrado el empoderamiento que hasta cierto punto adquirieron las mujeres socias del proyecto al hacerse cargo del mismo, en la práctica es obvia la falta de conciencia de género en las mujeres y el peso de los convencionalismos sociales sobre las relaciones sociales en el trabajo y las oportunidades de empleo. Otra expresión de ello es que los trabajadores y trabajadoras asumen la situación de las diferencias salariales como una situación normal.

En el segmento 2, se ubican también personas quienes, a pesar de la precariedad del empleo, encontraron en esta opción la posibilidad mejorar su situación al evitar trasladarse a otras zonas a trabajar y así permanecer cerca de a sus familias. Hasta cierto punto representa una opción de movilidad laboral en medio de la crisis y falta de alternativas.

¿Desde cuándo trabajas aquí? Tenemos cómo tres meses, creo. ¿Ya antes habías trabajado en el campo? En el campo no, en un comedor sí, en una localidad cercana. ¿Es de estos que daban servicios a la minería? Sí. ¿Y qué tal, cómo te sientes, te gusta éste trabajo? Si y más porque está uno con su familia más cerca. Allá tenía que bajar cada 8 días y acá estoy diario con mis hijos. ¿Cuántos hijos tienes? 3 hijos, soy madre soltera. ¿De qué edad son tus hijos? De 11, 2 y un año. ¿Sales bien adelante con lo que ganas aquí? Si está bien, aunque sea para comer ya es un aliviane (E20 VA 2015:6 Trabajadora).

Otra situación que da cuenta de la segmentación y en su caso la posibilidad de movilidad laboral y social (Miguélez *et al*, 2011), ocurre a un nivel entre empresas. Esta forma demuestra el alcance de las redes sociales y la estratificación en el ámbito de los mercados de trabajo, dando cuenta de los rasgos no sólo internos sino externos de la segmentación, en el sentido de fragmentación intra e inter-firma (Gibert y Martín, 2006). En esta situación se ubican los casos de hijos de las socias o trabajadoras, quienes en lugar de trabajar en el proyecto familiar se emplean en una empresa más grande, donde su nivel de estudios les permite competir en aquellos mercados en los que encuentran mejores condiciones laborales.⁹⁴ Esto finalmente le reporta ventajas no sólo a la persona empleada en esas condiciones con respecto a las del proyecto local, sino al proyecto de Venado Azul, al recibir las transferencias de conocimientos de quienes se capacitan en la otra empresa y posteriormente, de manera solidaria, transfieren conocimiento al proyecto familiar (E21 VA 2015:2 Grupo Mujeres).

De lo expuesto en los párrafos anteriores se encuentra elementos explicativos afirmar, como se expresó en la tercera hipótesis de la investigación (H3) que ‘la segmentación se retroalimenta por las redes sociales. Las relaciones de homofilia en las redes de jornaleros, si bien generan cohesión al interior del grupo, hacia afuera contribuyen indirectamente a fortalecer la segmentación del mercado de trabajo y con ello las estrategias de control del mercado de trabajo parte de las empresas. Se genera lo que podría identificarse como “Paradoja de la homofilia” que facilita a unos y restringe a otros las posibilidades de acceso al mercado de trabajo’.

Se ha encontrado en este caso que si bien las redes sociales generan cohesión al interior del grupo, hacia fuera favorecen la segmentación en el mercado laboral. Resultan ser, por lo tanto, un mecanismo social favorable a las empresas. De ese uso de las redes en el mercado de trabajo se generan situaciones de segregación social.

Se observaron situaciones que explican el comportamiento homófilo en las redes familiares de las socias, por una parte y de los empacadores por otra. Alrededor de sus grupos se genera un espacio de protección mutua, de inclusión y aprendizaje mediante oportunidades de capacitación, del que quedan al margen el resto de trabajadores. Esta situación explica lo que hasta cierto punto constituye los segmentos de este mercado de trabajo. Es decir, aún en un mercado de trabajo poco desarrollado como el, la segmentación toma forma. Una forma sui generis, impregnada de la dinámica familiar pero subsumida por el mercado.

⁹⁴ En la lógica del dualismo, el mercado de trabajo de Venado Azul podría considerarse como el segmento externo o secundario de la rama a nivel micro-regional.

Se puede decir que el mercado de trabajo, aun siendo un mercado en formación, es un espacio social (Blau, 1977), un habitus (Bourdieu, 1972; 1985) que capta y reproduce las inequidades de género, generacionales, de etnia o por la condición migratoria y con ellas la segregación social. Esta situación se magnifica tratándose del mercado de trabajo de una empresa creada para apoyar a las mujeres en su desarrollo individual y colectivo. Se trata de procesos de los que no se tiene conciencia por parte de los actores sociales, Es decir, a las personas que participan en el mercado de trabajo local, se les reconocen o desconocen determinadas características en el momento de “competir” por un puesto, como resultado de valores sociales creados y no necesariamente reales -por ejemplo, que es mejor contratar a un hombre para que opere un tractor en lugar que una mujer, o bien, contratar a una mujer porque son más hábiles para cuidar el manejo de los frutos, cuando dicha actividad requiere un trabajo mucho más insensivo que otras actividades.

Se observa que las redes sociales contribuyen indirectamente al fortalecimiento de la segmentación del mercado laboral y la segregación social que conlleva. Esas diferencias e inequidades se potencian si se considera la pertenencia o no a una red social con cierto reconocimiento en el medio local, con cierta capacidad de agencia social. Dependiendo del lugar donde se encuentren en la sociedad los actores sociales se observa el tipo de comportamiento de la red. Sin dejar de lado el peso que los niveles de oferta y demanda de fuerza de trabajo pudieran tener en un momento dado, sobre la estructura del mercado laboral, el mercado local rural se comienza a conformar bajo la influencia de relaciones sociales de una cultura, de la interacción cultura-trabajo (Bauder, 2001) que pesa en el sistema social en general, en el contexto social inmediato y se traslada a la estructura del mercado de trabajo local rural.

El peso de las instituciones externas también ha sido importante en la estructura del mercado de trabajo. En tanto que se trata de un proyecto promovido por el gobierno estatal, las pautas de gestión de la producción y de la fuerza de trabajo en particular se basaron en las redes sociales. Si bien se caracteriza por ser un proyecto que propicia el autoempleo, no es posible operar al margen del mercado en general para el que se orienta la producción, por lo que las pautas definitivas las marca el mercado. Finalmente, esto se refleja en los segmentos del mercado de la empresa a favor de los familiares de las socias y un empleo aún más marginal para el resto de los trabajadores, en una forma de organización que de manera hasta cierto punto permitida, opera al margen de la legislación laboral, como uno de los apoyos considerados para la rentabilidad del proyecto.

Finalmente, aunque se identificaron diferentes aspectos que inciden en la diferenciación social y su manifestación en el espacio de trabajo, en la práctica las inequidades quedan reducidas a una aparente diferencia de tiempos de contratación. Existen inequidades de género, intervienen las relaciones generacionales, es una opción preferente para trabajadores de origen local y todas ellas fortalecidas por la pertenencia o no a una red familiar. Sin embargo, en este caso, las diferencias más evidentes entre las condiciones de empleo se presentan a nivel de la temporalidad o permanencia relativa en el empleo y por grandes grupos de actividades entre campo, empaque y supervisión, no así por actividades específicas. Las personas son contratadas para trabajar sin que sea definido un puesto. Esto obedece a las necesidades de flexibilidad del empleo por parte de la empresa. Este aspecto será desarrollado en el siguiente apartado.

8.3.4 Flexibilidad tecnológica, flexibilidad laboral y precariedad

Las reflexiones contenidas en este apartado se orientan a aportar elementos para el análisis de la segunda parte de la segunda hipótesis de la tesis (H2). En ella se plantea que las redes sociales son un recurso y para aplicación de las políticas de gestión de la mano de obra de las empresas; facilitan el control y disciplina de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa en cuestión. La premisa para la rentabilidad de las inversiones en tecnologías flexibles en la agricultura es contar con fuerza de trabajo disponible para realizar diversas actividades sin restricciones laborales. Esta premisa es con la que cuentan las empresas agrícolas en México, sobre todo en épocas como la actual, cuando la prolongada crisis económica deja en la inactividad, no sólo a los trabajadores del medio rural sino a amplios sectores de la población en general que se suman al desempleo. Al emigrar en busca de trabajo al medio rural, presionan sobre la oferta de mano de obra a aumentar; como resultado, el desempleo rural se incrementa y el empleo existente es precario, vulnerable, es decir, genera ingresos precarios, los trabajadores carecen de una relación contractual, no cuentan con prestaciones ni protección social (Barrón, 2013). De acuerdo con la autora, las definiciones oficiales de desempleo⁹⁵ dejan de lado la realidad del medio rural.

Para la población rural el desempleo no ha sido un problema que se registre ampliamente, si tiene trabajo, trabaja, si no tiene no busca porque conoce los canales y tiempos de conseguir empleo, de ahí que los conceptos de ocupado y desocupado se asocien más al empleo formal y de áreas urbanas, sin embargo, los cambios que se han suscitado en la economía nacional y en la rural, han provocado la emergencia del fenómeno del desempleo rural y agrícola (Barrón, 2013:58).

Ese razonamiento aporta para esta investigación, no sólo elementos para conocer la situación actual de altos niveles de desempleo sino, desde la perspectiva de esta tesis, permite detectar la importancia de las redes sociales en los mercados de trabajo en la agricultura, tanto a nivel nacional como local, como un mecanismo en la estrategia de sobrevivencia y de búsqueda de empleo de la población rural.

Con base en la información que se ha venido exponiendo, se corrobora la complementariedad de condiciones que favorecen la operación de empresa Venado Azul y su mercado de trabajo. Es decir, que ante las necesidades de trabajadores con un perfil bajo en términos técnicos, se cuenta con un ejército de fuerza de trabajo disponible producto del desempleo, y la pobreza en la zona. Así, las condiciones fundamentales se complementan adecuadamente. El resultado, como se mostrará en los siguientes párrafos, es la posibilidad de organizar un proceso productivo técnicamente flexible, con formas de empleo también flexibles pero precarias.

En ese contexto, se analiza la valoración de la opción de empleo por parte de los trabajadores y trabajadoras -captada mediante la entrevista estructurada- resumida en la Tabla 8.7 que se muestra enseguida.

95 Para considerarse desocupada a una persona debe cumplir con tres condiciones: buscar trabajo en el periodo de referencia, no haber realizado ninguna actividad para obtener ingresos y estar disponible para trabajar (Barrón, 2013).

Tabla 8.7 Valoración de la opción del empleo por los trabajadores y trabajadoras de la empresa Venado Azul. Nayarit, 2016

Por qué lo consideran un buen empleo	Personas	Porcentaje
Representa fuente de ingresos, aprendizaje, motivación, es fácil realizarlo	3	13.63
El sueldo es bueno	2	9.10
No hay otras fuentes de trabajo en la zona	5	22.73
Permite aportar al ingreso familiar	9	40.91
Oportunidad de continuar laborando	2	9.10
Por qué consideran que es regular		
Porque descansan a la gente (temporal)	1	4.54
Total	22	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista estructurada.

Efectivamente se han identificado personas que se incorporan viniendo de una situación de desempleo o para quienes ésta resulta ser su primera opción de trabajo, así como casos que significaron el cambio de otra rama -generalmente de servicios- hacia esta opción de empleo agrícola (ver también tabla 8.1). Se trata entonces de mercados de trabajo emergentes en dos sentidos, en el sentido de la actividad productiva en la región y en el sentido de la incorporación de personas por primera vez al mercado de trabajo agrícola, considerado marginal por el tamaño de la empresa y el peso del trabajo familiar en su organización y por las condiciones laborales.

Las respuestas agrupadas en la tabla 8.7 muestran que si bien las personas consideran que representa una buena opción de empleo, sólo los dos primeros grupos expresan motivación (22.73%), para el resto del grupo que la consideran buena opción de empleo, en conjunto su opinión denota considerarla como única alternativa (72.74%) y sólo 4.5% de la muestra (una persona), manifiesta que es regular en vista de la temporalidad del empleo. Es decir, antes de reaccionar ante las condiciones del empleo, las personas procuran tener uno, por lo que la opinión mayoritaria resulta favorable. Ninguna persona opinó que fuera una mala opción de trabajo.

La flexibilidad supone adaptabilidad a los cambios productivos -por ejemplo, cambios de cultivo, o cambios de insumos- y cambios de actividad durante el ciclo productivo o el periodo de empleo. Por lo tanto, otro rasgo necesario para que este tipo de alternativas sea rentable es, poder contratar y despedir a los trabajadores cuando sea necesario. En los apartados anteriores se ha demostrado esa situación como característica en Venado Azul, de donde resultan empleos temporales con condiciones de trabajo y laborales precarias. Y si bien ofrecen un salario promedio más alto que en las demás empresas de la zona, se puede decir que es el costo de la informalidad de la empresa para asegurarse la fuerza de trabajo.

La siguiente cita describe la estrategia planteada por los asesores para incrementar la productividad. Como se puede observar, los objetivos para reducir costos e incrementar rendimientos recaen en la flexibilidad del trabajo y la precariedad de las condiciones laborales.

...en los jornales trabajamos de diferentes formas en los diferentes tiempos, por ejemplo, en un tiempo normal de siembra pagamos por jornal, pero cuando ya se trata de corte -que yo tengo estos días con altas temperaturas y si corto en tres días pues me empieza a chorrear el fruto más maduro- entonces se está pagando por caja, y se ve totalmente que si a la persona le pagas por jornal, un corte no te rinde. De aquí a que se agacha y se queja, por qué, porque tiene seguros sus ciento treinta pesos. Si le pagas por caja, a cinco pesos cada caja, y para llenarla no es fácil, entonces debe de llenar mínimo veintiséis

cajas para poder sacar su jornal. Pero hay gente que se sacan doble jornal, hasta ochenta cajas. Pero la gente que siempre se escuda en otra es gente que no trabaja por caja no, porque ellos se conforman con sus ciento treinta pesos, sacan su rayita de ochocientos pesos a la semana y así se la llevan calmando, pero a una persona que si le gusta trabajar le va bien, [...] así, si el camión saldría en tres días sale en dos días y llega en buenas condiciones (E6 VA 2013:12 Asesores).

Las formas de pago como estrategia para incrementar la productividad, por tareas o a destajo son una manera de flexibilizar el empleo. Se trata de producir más en menos tiempo, sin cambios tecnológicos, pero con formas de organización de la fuerza de trabajo que reporten menores costos de mano de obra. Siguiendo la propuesta de Atkinson y Streck, citados por Martín (1995) y Lara (2001), para caracterizar las estrategias de flexibilización, nos encontramos en este caso ante una flexibilidad laboral interna con modalidad numérica o cuantitativa, relacionada con el ajuste de horarios de acuerdo con la temporalidad de la producción y a los compromisos y precios del mercado del producto, complementada con formas de pago a destajo. Esta estrategia se resume en un empleo temporal en condiciones de suma precariedad.

Con ese marco corresponden otras situaciones concretas en las que aunque haya producción para cortar, si el precio del producto no compensa el pago de salarios, se suspende la actividad y con ello la contratación. Por ejemplo, el caso de la producción de la albahaca que ya sido expuesto en el apartado 8.2.1 de esta tesis. Ahí se explica cómo los ritmos de la empresa, criterios de calidad y comercialización están dictados por el mercado, a través de las empresas o agentes comercializadores. Si las condiciones no son rentables, los primeros afectados son los trabajadores.

La incertidumbre en el empleo es otro de los aspectos que vuelven precario al empleo. Pero no afecta a todos por igual. Flexibilidad y segmentación son procesos que van de la mano aún en empresas pequeñas como la. Las personas trabajan de un módulo a otro a cargo de diferentes socias, pero con una misma dinámica de trabajo y condiciones de empleo. De esa manera solventan algunos trabajadores la suspensión de actividades por menos días. Son el grupo de las socias y sus familiares quienes están en mejores posibilidades de continuar trabajando. Su red de amistad, de colaboración o acción colectiva las protege en ese sentido. El resto vive la inseguridad del empleo.

¿Cuánto tiempo tiene trabajando aquí? Como 5 meses. ¿Antes de trabajar aquí usted qué hacía? No trabajaba. Aquí he hecho de todo, desde quitar los hilos, cosechar, arrancar las matas. ¿Tienes asegurado seguir trabajando aquí cuando terminen estas labores? Espero que sí, pero no lo sé... (E50 VA 2014:8 Trabajadores).

¿Cuántos días les quedan de trabajo aquí? Tenemos trabajando desde abril, se va acabando una cosa y se plantan otra. ¿Tu incluyes entre tus trabajadores del invernadero a la gente con la que trabajas aquí? Los mismos que estamos aquí ahorita somos los que trabajamos allá, las que estamos de planta somos mi hermana, la otra señora y yo (E18 VA 2015:8 Socia).

La precariedad se agrava cuando las condiciones de empleo se complementan con la carga efectiva y reforzada socialmente del trabajo doméstico (ver apartado 8.3.1).

Un elemento clave de la estrategia de flexibilización es que se sustenta en las normas disciplinarias de la empresa, es un mecanismo de ejercicio de poder y control en el proceso productivo que se refleja en las condiciones de empleo. El control del proceso productivo y de la fuerza de trabajo en Venado Azul se basa en la cooperación y una aplicación de disciplina sobre bases subjetivas, fortalecidas con el recurso de las redes sociales familiares y de amistad. La organización del trabajo, además de lo

antes mencionado en términos de flexibilidad, se basa en el trabajo temporal y en la movilidad de la fuerza de trabajo entre las distintas actividades, sin que se llegue a reflejar en movilidad laboral - aplicando las precisiones planteadas por Miguélez (2004). Estas se sustentan, además, en una fuerte base de relaciones entre la red de participantes que va y viene entre el ámbito privado y el de trabajo. De una entrevista abierta realizada a una socia y un grupo de trabajadores, se rescatan los siguientes comentarios al respecto.

¿para los trabajos, usted mueve personal de un módulo a otro, no trabajan solamente en un área? No, eso depende de lo que se vaya a hacer al día. ¿ustedes, como grupo, además de los trabajos que tienen aquí, realizan un vínculo de amistad fuera del trabajo? Si, ya nos conocíamos de vista, pero no nos habíamos tratado y ahora que nos conocimos dentro del grupo ya nos relacionamos más, ya hay más amistad; nos visitamos y a veces nos reunimos (E19 VA 2015:10 Socia).

El lugar de trabajo es un espacio de socialización, ahí se fortalecen o se generan nuevas redes de amistad, diferentes a las familiares que generalmente han sido las primeras vías de transmisión de información sobre las opciones de empleo. Con base en la observación y el acercamiento con los grupos de trabajadores en los lugares de trabajo y fuera de ellos, se pudo detectar que esos nuevos círculos de amistad -de pequeños grupos donde participan también las socias- son al mismo tiempo espacios de reforzamiento de los valores dentro del trabajo. Se considera que las formas de llevar a cabo la flexibilización laboral, supone reforzar el control mediante la subjetividad disciplinada (Köhler y Martín 2010; citando Foucault, 1999) que se forma a través de esas relaciones entre socias y trabajadores.

De esta situación se destacan diferentes aspectos. En general se pudo observar que se promueve y se reconoce la importancia de ser responsables en el trabajo y se marca la diferencia en la situación -en el caso de las mujeres quienes por primera vez se incorporan al trabajo productivo- que les permite aportar no sólo el trabajo del hogar, sino llevar ingresos que resultan de su trabajo en los invernaderos. Por otra parte, el aspecto vinculado con el fortalecimiento de la identidad de género en las mujeres, a partir de la práctica, una vez que ellas mismas comienzan a valorar su trabajo doméstico a raíz de su experiencia de trabajo fuera de casa, igual que los hombres. Adicionalmente, se observó el control indirecto de algunas socias sobre los trabajadores, aún en los espacios personales, fuera del trabajo, socializando pero dejando ver su jerarquía dentro y fuera del trabajo. Asimismo, se pudo observar que en los grupos de socias más pobres la cooperación y acción solidaria se mantiene dentro y fuera del trabajo, no sólo entre socias sino en integración con los trabajadores y trabajadoras.

De aquí se desprende, en la explicación del funcionamiento de este mercado de trabajo emergente, que el contexto socioeconómico, las condiciones materiales diferenciadas -de las socias- se reflejan en las formas de ejercer el control en el trabajo en lo que serían sus estrategias de flexibilización. En la medida que la brecha social es más grande entre los actores involucrados en el mercado de trabajo, el ejercicio del poder, del control en el trabajo, aunque de modo indirecto, se llega a ejercer aún fuera del lugar de trabajo. La cercanía de las personas en este ambiente rural local propicia esta forma de “paternalismo con cara de mujer” que hace flexible y funcional el ambiente interno para la empresa. Son las condiciones externas -el mercado de productos agrícolas, de insumos, de tierra y de dinero, las instituciones, las condiciones tecnológicas- las que en un momento dado, estando o no fuera de control de las socias influyen a favor o en contra del desarrollo de la empresa.

8.3.5 Capacidad de agencia

Los efectos de la diferenciación social en el ámbito local rural, sobre la estructura del mercado de trabajo se analizan ahora en términos de la capacidad de agencia de los actores sociales y su relación con las redes sociales (Mizruchi, 1994, Long, 1996). Para los fines de esta investigación se destaca su alcance sobre las estrategias de reclutamiento de fuerza de trabajo-búsqueda de empleo. Diversas formas de conocimiento y poder están detrás de la manifestación de tales contrastes en las condiciones de participación (Long, 1996, 2007); de acuerdo con Cruz (2013), la expresión de sus alcances se puede identificar como formas de segregación social.

Desde diversas perspectivas se ha planteado que las diferencias en la disponibilidad de recursos materiales, no materiales o simbólicos, culturales (Bourdieu, 1972; Lozares, 1996; Long, 2007; Alós-Moner, 2008; Cruz, 2013) se reflejan en condiciones inequitativas de participación de los actores sociales en el mercado de trabajo, lo que permite identificar factores relacionados con la segmentación de tales mercados. En este apartado a partir del análisis de las evidencias expuestas en los apartados previos de este estudio de caso, se identifican de las diferencias en la capacidad de agencia de los trabajadores y socias de la empresa. Se plantea como una síntesis de la multicausalidad de aspectos que influyen en este mercado laboral, para destacar sus maneras de accionar de los actores en el mercado de trabajo, a partir de las formas concretas de las estrategias de reclutamiento y gestión de la fuerza de trabajo y en un momento dado identificar situaciones de segregación social.

Tratándose de un proyecto colectivo, no sólo se han podido observar diferencias en la capacidad de agencia entre trabajadores y socias sino al interior de ambos grupos en un mercado marginal pero segmentado. La pertenencia o no pertenecía a una red social, las inequidades de género, las situaciones generacionales o de etnicidad, influyen en la capacidad de agencia de los actores sociales en este mercado laboral, más que una preparación técnica, toda vez que se demanda un perfil técnicamente bajo.

En el caso de las socias, desde el momento inicial de la gestión para la puesta en marcha del proyecto, se mostró el comportamiento diferenciado de las socias con o sin tierra, hecho que marcó la dinámica de la naciente empresa. Contar con recursos económicos permitió a algunas participantes y sus familias posesionarse en la dirección del proyecto al vincularse directamente con los funcionarios del sector agropecuario en el Estado.

La incorporación de socias se basó en las redes de amistad y familiares de personas de las localidades colindantes con los terrenos donde se ubicó la empresa, además de contar con recursos económicos o tener relación con quien respaldara su posibilidad de participar en la solicitud del crédito inicial. Aunque no proporcionaron datos sobre monto alguno de aportación requerido, quedó claro que las primeras personas incorporadas fueron quienes formaban parte de las familias propietarias de la tierra. Es decir, contaron con respaldo de aval con recursos materiales sólidos.

... a mí por ejemplo quien me invito a participar en esto fue mi suegro, a él lo invitó un primo-hermano mío que es dueño de la tierra.... (E18 VA 2015:2 Socia).

Posteriormente, la incorporación de personas sin tierra y sin vínculo familiar con los propietarios de los terrenos, necesario por el carácter político de la promoción del proyecto, se dio cuando el grupo

se dividió. En el grupo de las propietarias se integraron sus maridos y aportaron más terreno; en el de las arrendatarias se fraccionó y se permitió la incorporación de dos socias más que venían trabajando como jornaleras. De una de ellas a quien le dejaron media hectárea de las tierras marginales se recogió el siguiente comentario

¿Qué está sembrando esta vez? Tengo jitomate, tengo chile serrano, tengo ejote y tengo cilantro *¿Cómo les ha ido este año?* Hasta ahora yo puedo decir que bien porque todavía tengo la planta y todavía estoy cosechando. *¿Esta planta cuántos meses les ha durado?* Llevo dos meses cosechando y espero que me dure todavía. *¿Los diferentes cultivos los siembra al mismo tiempo o van escalonando?* El jitomate lo sembré primero, después conseguí dos charolas [de plántulas] de chile; ya de ahí, tenía dos surcos sin sembrar nada y sembré frijol ejotero; tengo surco y medio de jitomate indeterminado, de ese todavía no cosecho, pero lo he sembrado así, escalonado (E17 VA 2015:2 Socia).

El reclutamiento de trabajadores y el pago de los salarios corresponde a cada socia en el grupo sin tierra. Obviamente se trata de una producción en muy pequeña escala, donde en primer lugar participa la familia -tres personas- y eventualmente contrata trabajadores para el corte. La capacitación la han adquirido en el trabajo mismo, siendo jornaleros y aunque cuenta con el apoyo del grupo de socias, no deja de ser una situación de vulnerabilidad.

Las diferencias en la capacidad de agencia en cuanto a la organización del proceso productivo también se pueden identificar en los alcances de las gestiones de financiamiento, de capacitación, en los resultados de la comercialización. En unos casos se registraron avances y propuestas de financiamiento mientras para otros abusos y pérdidas⁹⁶.

La importancia del conocimiento técnico en empresas flexibles es fundamental para experimentar mejoras en el proceso productivo. En ambos grupos, se aprovechan los conocimientos adquiridos por familiares o por las socias mismas que han participado en las empresas del mismo ramo. De esta manera, la capacidad de movilidad laboral entre empresas por los miembros de las familias, reporta beneficios para el proyecto local; les aporta elementos para mejorar algunas técnicas, reducir costos y reproducir el conocimiento, aspecto relevante en la capacidad de agencia. Sin embargo, las respuestas a la solicitud de apoyo en capacitación por parte de las instancias públicas no llegan a las socias sin tierra, sólo al otro grupo de socias (Ver cita en 8.3.1 E50 2015:4Trabajadores).

En cuanto al mercado laboral propiamente dicho, la demanda de fuerza de trabajo se gestiona a través de las redes sociales como estrategia de reclutamiento, así como para la organización y gestión de la fuerza de trabajo durante el ciclo productivo. Han sido las mismas socias y sus familiares directos - hijos y esposos- quienes se integran a las labores de manera relativamente estable -un tipo de mercado de trabajo interno- y quienes desempeñan, de manera conjunta con las actividades regulares de los cultivos, responsabilidades de representación y supervisión desplazándose si es necesario en el conjunto de los módulos. Los trabajadores de empaque tienen su propia red y se gestionan empleos encadenados en los diferentes módulos o empresas de la zona con condiciones diferentes al conjunto de trabajadores, más favorables (ver apartado 8.2.3). El resto de los trabajadores, a quienes se les puede identificar para fines prácticos con el mercado externo, son contratados temporalmente en los períodos de cosecha y, aunque la mayoría acude a buscar trabajo después de enterarse a través de las redes sociales (ver Tabla 8.2), son los familiares a quienes de las socias a quienes se les recibe con

96 Como quedó registrado con detalle en el apartado 8.1.1 de este capítulo.

prioridad. La diferenciación al interior del mercado laboral se da en términos de temporalidad del empleo, así como a nivel salarial.

Podría decirse que entre los grupos “favorecidos” resultan grupos de trascendencia local, como lo plantea Durston (2002) para los mercados de trabajo rurales. Sin embargo, su efectividad como tales queda en duda, en la medida que el cierre social de esos grupos deja fuera de las oportunidades de mejora a los trabajadores y “socias” más empobrecidos, cuyos recursos materiales y relacionales no resultan ser lo suficientemente efectivos para mejorar su situación social. En este sentido se reproducen situaciones de segregación social.

De acuerdo con Marrero (2006) y señalando la responsabilidad del estado estas formas de reproducción social equitativa. Se debe subrayar que si bien en este mercado de trabajo rural local el papel de las redes sociales es fundamental, no se debe hacer recaer en las redes y con ellas en los individuos que las conforman, la importancia y responsabilidad de la reproducción social, cuando por una parte se propicia la segregación social de grupos que fomentan la cooperación y solidaridad social pero con una capacidad de agencia débil y por otra, se solapa un orden social particularista e inequitativo con sólidas redes sociales y alta capacidad de agencia.

Por lo hasta aquí expuesto, se considera que el análisis aporta elementos para la confirmación de la primera hipótesis (H1) con algunas precisiones para este estudio de caso. Se demuestra que las redes sociales constituyen la principal forma de reclutamiento, en este caso específico, pero no sólo del segmento externo del mercado laboral sino la base de funcionamiento organizativo de la empresa. Tanto para el reclutamiento, como para la gestión de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y para la organización de la empresa, las redes sociales son la principal estrategia (H2). También se demuestra que las redes sociales son específicas para cada segmento del mercado de trabajo y se confirma además que las diferencias en recursos materiales, relacionales, culturales, etc. se reflejan en la capacidad de agencia y en el alcance en la gestión de las redes sociales.

Asimismo, se aportan elementos relacionados con la tercera hipótesis de investigación (H3) para confirmar que la segmentación se retroalimenta de las redes sociales, ya que como se expuso, el cierre social al interior de las redes de las socias favorece a su grupo familiar y de amistades, en el subgrupo 1A mientras que deja fuera de la plantilla, o en menor prioridad al resto de trabajadores (subgrupo 2) al terminar la temporada de corte. Visto de esa manera, las redes sociales al ser utilizadas en el mercado laboral fortalecen la segmentación e influyen indirectamente en la exclusión social. Esta aseveración merece ser contextualizada ya que aparentemente se podría interpretarse que las redes sociales, o quienes las conforman, son responsables de la segregación social en el mercado de trabajo, lo cual se aleja de la realidad. Las redes sociales constituyen un espacio de organización social de personas afines entre sí, que resultan funcionales a la organización inequitativa de los mercados de trabajo y su segmentación.

8.3.6 Redes sociales y reclutamiento

A propósito de las redes sociales en el medio rural, Durston (2002: 27) plantea que la *institucionalidad informal* existente dentro y fuera de las organizaciones formales, a nivel de comunidad o de sistema social más amplio, es lo que determina cómo funcionan realmente las instituciones formales en el medio rural. En el caso de esta investigación tal institucionalidad (reconocida también por Long, 2007), se concreta en las redes sociales y supone capacidades de agencia diferenciadas, de donde se explica su accionar.

A través de este estudio se ha podido comprobar que las redes sociales han resultado ser la vía más importante para reclutar trabajadores y buscar empleo en el mercado de trabajo rural. Pero además resultan ser también un vehículo de transmisión -que no necesariamente de generación- de las inequidades sociales propias de la sociedad capitalista que cobran forma en este nascente mercado de trabajo rural local, y adquiere connotaciones específicas de segregación social, identificadas aquí en los trabajadores del segmento 2 del mercado de trabajo, básicamente cortadores, e incluso en el grupo de socias sin tierra en comparación con el grupo de socias propietarias.

El alcance de las redes sociales en los procesos específicos donde se identifica su presencia y que han venido analizando en este estudio de caso, denotan un rasgo particular de lo local. Se recupera aquí el planteamiento de Bauder (2001), sobre la relevancia de tomar en cuenta los rasgos locales al analizar los mercados de trabajo, es que generan identidades y diferencias culturales. Estas resultan ser una fuerza de asignación de los trabajadores a los diferentes segmentos, por lo que lo local juega un papel proactivo en la segmentación.

Las relaciones sociales homófilas que contribuyen a reforzar la segmentación y las situaciones de segregación social relacionadas con esas interacciones han sido los ejes transversales del análisis del papel de las redes sociales en las estrategias de reclutamiento en el mercado de trabajo. Así se ha venido demostrando con las evidencias captadas con los propios actores sociales y expuestas éstas en los apartados previos de este capítulo. Algunas evidencias complementarias a las expuestas en apartados previos permiten destacar el papel de las redes en el mercado de trabajo segmentado como una manifestación de los rasgos locales del mismo.

En cuanto a la especificidad de los vínculos, los más favorables o trascendentales son los vínculos familiares y predominantemente la transmisión de la información sobre el trabajo se da entre sus miembros. Cuando la demanda presiona el mercado la búsqueda se amplía con las amistades. La pertenencia a la red agiliza la transmisión de información, pero no asegura la contratación ni las condiciones laborales, eso depende del criterio de quien contrata y de la productividad esperada. Desde la demanda y la oferta del mercado de trabajo las acciones relacionadas con el reclutamiento y el tipo de vínculos que se involucran se muestra a continuación.

¿Se apoyan en las redes sociales para la contratación? Siempre hay una persona que [dice] oye tengo mi hermano tengo mi primo, mi hermana o lo que sea. O, 'mira cuando la ocupes avísame que está sin trabajo', y es la manera en la que lo hacemos, o cuando se ocupa ampliar el equipo de trabajo pues 'mira dile a tu hermana que venga mañana o a tu prima a quien sea' y así es como le hacemos (E6 VA 2013:8 Asesores).

¿Además de trabajar en el campo, tienen algún otro tipo de vínculo? De amistad, nos conocemos desde siempre, somos de las mismas comunidades y siempre hemos convivido o somos parientes... (E18 VA 2015:3 Socia).

¿Cómo es que se enteró de ésta oportunidad? Me invitó mi comadre Lola, vine y pues me gustó. *¿Aparte de usted hay otros familiares que estén trabajando aquí?* Amigas, primas. *¿Son de ahí mismo de su pueblo?* Sí. *¿Ellas cómo se enteraron?* Por María que es socia, ella nos propuso que viniéramos (E20 VA 2015:2 Trabajadora).

¿Cómo te enteraste de éste trabajo? Una hermana le pidió trabajo a la señora y ya la señora me ofreció a mí. *¿Cuántas son aquí del pueblo?* 17 en total. *¿Todas son amigas o familiares?* Sí, y vecinas. *¿Para ustedes que es la primera vez que trabajan en esto, cómo encuentran esta, opción de trabajo?* Pues buena, para seguir viniendo. *¿En el otro trabajo tenían prestaciones?* Seguro, prestaciones, todo eso. *¿Y así optaste por quedarte acá, por qué?* Si porque como le digo, estoy más cerca de mis hijos (E21 VA 2015:7 Grupo Mujeres).

De los comentarios expuestos se desprende que prácticamente la dinámica de la empresa se basa en las redes sociales pero además, son evidentes las condiciones de pobreza en que se desenvuelve este mercado de trabajo local. La misma situación de marginalidad social, deja como alternativa de integración el recurso de las redes sociales.⁹⁷ Por otra parte, se perciben detrás de ellas las diferencias en la capacidad de agencia de los grupos que las conforman.

Mediante entrevistas en profundidad fue posible captar además algunas situaciones que muestran que los ingresos que se generan en los invernaderos no son suficientes para subsistir, en el caso de las socias sin tierra. En períodos de poca actividad no sólo trabajan unas en los módulos de las otras socias, sino que se emplean con otros agricultores como jornaleras.⁹⁸ En esas acciones se destacan los vínculos locales existentes por un lado con quien ofrece el trabajo y, por otro lado, entre quienes son empleadas. Se trata de un grupo de personas coordinadas por la misma socia que las emplea en su módulo.

¿Cuánto ganan ustedes por jornal? Ganamos \$150.00 (7.98 euros) hasta la una, si trabajamos hasta las 4 o 5 ganamos \$200.00 (10.63 euros) *¿Son personas de aquí del grupo, o él trajo a su gente?* Sí, son conocidos de él, él se los trajo del pueblo vecino. *¿A quién has invitado tú?* Yo traje a mi hermana, a un sobrino y a una muchacha que trabaja con nosotras. Los demás están trabajando en los módulos. *¿Procuran trabajar en grupos familiares?* Si, y si no casi todos nos conocemos *¿De las personas que trabajan contigo, si va reduciendo el trabajo quienes saldrían primero?* Yo pienso que ellos. *¿Quién consiguió el trabajo para el grupo?* Yo, es que es el señor que me hace las fumigaciones en el módulo. (E18 VA 2015:6 Socia).

Como puede observarse, esta es otra acción que demuestra que las personas en el medio rural se integran socialmente a través de redes sociales familiares y de amistad y esas formas de integración están siendo incorporadas al mercado laboral. Una vez en el empleo se fortalecen las relaciones de amistad entre los grupos de trabajadores; se trata de los mismos grupos en los que se organizan para trabajar. En este sentido, las redes sociales funcionan además como vía de cooperación y acción colectiva para la producción, de esta manera, los vínculos personales resultan capitalizados en el proceso de trabajo. Sin embargo, las condiciones son diferentes para el conjunto. Es decir, quien tiene mejores vínculos con el empleador y por lo tanto mayor capacidad de agencia, tiene a la vez más posibilidades de conservar el empleo temporal.

97 La alternativa de las redes sociales no resuelve las inequidades sociales, es un problema más complejo. Sin embargo, es un tema que por cuestiones de delimitación y espacio requiere ser tratado en otra investigación.

98 Se trata de cultivos de hortalizas como pepino y calabaza a sol abierto.

Por lo demás, en las redes identificadas la mayoría de sus integrantes son de sexo femenino. A nivel nacional y regional en los últimos dos lustros se han presentado tendencias a la baja en el empleo agrícola, particularmente femenino (Barrón, 2013). La respuesta en espacios locales como Rincón de Calimayo y las localidades cercanas es esta manera informal de organización en redes sociales para buscar alternativas de ocupación, aun contando con el trabajo en el invernadero. Esto representa un motivo para evitar emigrar a otras regiones, pero que en las condiciones materiales con que cuentan, no resulta un modo de sustento suficiente. En el fondo, esta situación da cuenta de la precariedad del empleo rural y la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de movilizarse a otros huertos en busca de completar sus ingresos.

Una reflexión adicional consiste en que en situaciones como la analizada del grupo de socias sin tierra, caracterizadas por contar con condiciones de vida muy precarias, la alternativa de trabajo colectivo en Venado Azul representa una opción para hacer factible una forma de sobrevivencia. A eso se enfoca su motivo de participación en el grupo productivo. Comparando con la situación prevaleciente en el otro subgrupo, donde sus condiciones de vida tienen cierta seguridad para la estabilidad, sus aspiraciones son mayores, efectivamente a generar un estatus de grupo de empresarias y como tales asumen el control más definido del mercado de trabajo. De ahí que se asume que mientras no se supera el problema de sobrevivencia, el trabajo colectivo vinculado a empresas como Venado Azul, asume rasgos más solidarios que de control o de estatus social y el recurso del mercado de trabajo como algo estale se tiene como objetivo a desarrollar una vez que se superen las condiciones materiales y sociales internas de las o los actores sociales involucrados.

En términos generales se puede plantear que la eficacia de las redes sociales como mecanismo de reclutamiento de la fuerza de trabajo en comunidades rurales pequeñas permite a las empresas seleccionar los trabajadores con los perfiles requeridos, mientras que para los trabajadores delimita sus opciones de empleo. La transmisión de información entre los grupos de la comunidad y la cultura de cooperación que suele prevalecer en los espacios rurales da cuenta de cierto acuerdo o aceptación de reparto de las posiciones en el mercado de trabajo de acuerdo a las "capacidades" socialmente asignadas para cada actor social. El peso de la conducta social prevaleciente se traduce en cierta aceptación de la diferenciación social como *statu quo* que se reproduce en el mercado laboral.

Después de haber analizado la información generada y contrastada con las hipótesis de trabajo se considera que éstas corresponden con la realidad encontrada en el estudio de caso del mercado de trabajo rural de Venado Azul, con las precisiones señaladas en el apartado 8.3.5. Se puede aseverar además que para el caso estudiado, agilizan el reclutamiento de la fuerza de trabajo y reducen los costos de contratación de la fuerza de trabajo, en este caso totalmente, en tanto que no genera ningún gasto ni se recurre a ninguna estrategia alternativa que genere costos (H1). En la medida que se traslada de hecho a la organización y estructura jerárquica de la empresa, facilitan el control y disciplina de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa (H2). Asimismo, con respecto a la tercera hipótesis (H3), la integración de elementos expuestos en el estudio de caso permite plantear que el hecho de llevar al plano laboral la estructura y recursos de las redes sociales, genera lo que podría identificarse como "paradoja de la homofilia" en el sentido que posibilita que los miembros de las redes familiares con más recursos materiales y relacionales, ocupen los mejores segmentos del mercado de trabajo y se restrinja la entrada a esos espacios a quienes no forman parte

de esas redes, y cuentan con opciones de empleo más cortas en el tiempo y con condiciones laborales más precarias.

8.4 Conclusión preliminar. Estudio de caso Venado Azul

A manera de conclusión preliminar del estudio de caso se plantea que efectivamente las redes sociales constituyen la principal estrategia de reclutamiento en Venado Azul. Se identifica como un mercado de trabajo *sui generis* como resultado de la producción de hortalizas con tecnologías blandas, de invernadero, que técnicamente suponen el uso intensivo de fuerza de trabajo, pero en este caso se cubre con alta participación de trabajo familiar, con fines de autoempleo y un mercado externo marginal. A nivel de la región Sur de Nayarit, el mercado de trabajo de la empresa se puede asemejar al mercado externo de la rama.

Las redes sociales constituyen en este caso la estrategia de reclutamiento fundamental, la estrategia de gestión de la empresa en su conjunto y en ellas se sustenta la estructura organizativa, actualmente dividida en dos grupos no formales pero que operan de manera diferente en función de los recursos diferenciados con que cuentan, materiales y relacionales. Con más o menos vínculos hacia fuera para favorecer la producción y más o menos estrategias del control en el mercado laboral.

Se identificó que el móvil fundamental de las redes es la acción colectiva para la producción y para la búsqueda de empleo, mediante relaciones que van y vienen entre el ámbito familiar y el laboral. Del cierre social y homofilia en las redes sociales de las socias y sus familias resulta un fortalecimiento de la segmentación del mercado de trabajo, concentrándose en sus grupos la mayoría y mejores oportunidades de empleo que se genera en los invernaderos. Siendo un mercado de trabajo emergente el de VA, no está exento de las inequidades sociales entre los trabajadores que participan en él, es decir la segregación de un segmento de trabajadores quienes quedan fuera de la opción de trabajo o participan en peores condiciones laborales. De ahí que se considere que al utilizar las redes sociales en las estrategias de reclutamiento y gestión de la fuerza de trabajo se genera la paradoja de la homofilia (H3).

Las características de los actores sociales y los problemas sociales básicos vinculados al mercado laboral dejan ver el peso del ambiente social local, con manifestaciones de inequidad de género, organización generacional del trabajo y prácticas que aquí se han identificado como maternalistas. De ahí que la estrategia de control descansa predominantemente en las mujeres adultas, quienes dirigen y supervisan los trabajos de su equipo de trabajo (red) una flexibilidad informal traducida en la temporalidad del empleo y condiciones de suma precariedad.

En función de la capacidad de agencia individual y grupal, las redes sociales tienen un alcance diferente entre grupos de socias y de trabajadores en el mercado de trabajo local. En este estudio se identificaron grupos de trascendencia local en las redes sociales de las socias propietarias de tierra y sus familias, en el grupo de las socias sin tierra y sus familias y, el grupo de los empacadores. Estas redes, si bien de manera diferenciada entre grupos, se sustentan en la propiedad y dirección de los recursos de la naciente empresa, así como los subsegmentos favorecidos del mercado de trabajo, de lo que podría denominarse en la teoría el mercado interno de la empresa. Con la red familiar de los

empacadores se identifica un subgrupo del mercado interno. El resto de los trabajadores también forman parte de redes sociales pero su capacidad de agencia y trascendencia es menor. Les cobija el ambiente local en acciones de cooperación, pero están supeditados principalmente a la demanda temporal de fuerza de trabajo para el corte, desplazándose entre diversas actividades en los módulos o bien en otras huertas de la zona.

Se trata pues de un proyecto productivo promovido y abandonado por el gobierno -como otros tantos- que de contar con el apoyo técnico y financiero necesario. Mejorando las capacidades de las redes y los alcances de sus gestiones, tanto a nivel de la organización productiva como del mercado laboral posiblemente impactaría favorablemente a los actores sobre las condiciones de vulnerabilidad social y precariedad laboral en que viven. El cierre social de las redes sociales en el mercado de trabajo rural, no debe ser negativo si no se utiliza por las instituciones ajenas a ellas (empleadores y gobierno) para canalizar las estrategias de flexibilidad que segmentan la producción y el empleo.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 9. ESTUDIO DE CASO DE LA EMPRESA LA LAGUNA

9.1 Introducción

El estudio de caso que se expone a continuación corresponde al mercado de trabajo de la empresa La Laguna (en adelante LL), ubicada en la Región Sur de Nayarit⁹⁹. Se trata de una de las empresas agrícolas, más importantes por el número de empleos que genera en la región, entre 646 y 780 trabajadores en los períodos de baja y alta demanda de fuerza de trabajo, respectivamente. Otro argumento, que justifica la elección de este caso de estudio singular es el tipo de tecnología que utiliza la empresa; se trata de invernaderos de tecnología alta, con control automatizado de humedad y temperatura y un seguimiento detallado de la administración de insumos. Sobre esa base tecnológica, la empresa se orienta a ejercer el máximo control posible sobre los factores naturales del proceso productivo para incrementar la productividad y la rentabilidad, apegándose a un modelo postaylorista de organización de la empresa. Para esta forma de organización, en una empresa flexible y ligera como LL, resultan fundamentales la planeación, la mercadotecnia y la flexibilización de la producción y la de la organización y gestión del trabajo y, en este caso, supone una amplia incorporación de fuerza de trabajo, con perfiles y ritmos particulares para la empresa, lo que a su vez involucra una determinada política de reclutamiento de mano de obra. A ese conjunto de elementos que justifican la elección de este estudio de caso, se suma la influencia que ejercen sobre la definición de las cualificaciones profesionales, el uso polivalente de la fuerza de trabajo y sus implicaciones sobre las formas de reclutamiento de los trabajadores. Así, de las características innovadoras y la alta tecnología utilizada por esta empresa resultan diferentes estrategias de reclutamiento de la mano de obra. Por ello resulta un estudio de caso de interés para los objetivos de la investigación.

El estudio se presenta en dos etapas que a su vez comprenden los dos niveles de análisis del mercado laboral y sus estrategias de reclutamiento señalados en el capítulo 7 de la tesis. En el primero se presenta en marco o composición; en este nivel se pone más atención a aspectos que corresponden con las características de la empresa y el entorno local, su tecnología y procesos de trabajo, destacando los aspectos relacionados con la política de reclutamiento y la gestión y mecanismos de control de la fuerza de trabajo. En el siguiente apartado, se desarrolla el análisis de la acción situada, haciendo énfasis en las interacciones de los actores en el ámbito laboral. En esta etapa sobresalen las acciones de los trabajadores en el contexto del mercado de trabajo segmentado. Se analizan, de manera similar a los otros dos estudios de caso, los aspectos que permiten reflexionar sobre la relación entre la política de reclutamiento, la segmentación del mercado laboral de la empresa y el papel de las redes sociales.¹⁰⁰

99 Como en los otros estudios de esta investigación, se han anonimizado los lugares específicos, empresas y nombres de personas por respeto a la identidad de los actores participantes.

100 Interesa señalar que a diferencia de los otros dos estudios de caso, en el de La Laguna no fue posible establecer comunicación con los directivos de la empresa, por lo que las fuentes de información directas se centraron en los empleados administrativos y en los jornaleros que amablemente aceptaron ser entrevistados cuyos nombres han sido modificados para respetar su anonimato. La información relacionada con la empresa para estos apartados, procede de documentos divulgados por la misma o por fuentes oficiales y la proporcionada por los trabajadores.

9.2 La Laguna. Marco o composición

9.2.1 Tecnología utilizada, organización y tamaño de la empresa

La empresa La Laguna (LL) produce la marca Tomatosa, de tomates dulces para ensalada. Cuenta con cinco plantas en México, la quinta es objeto de análisis de este estudio de caso- y dos en Estados Unidos desde donde distribuye a Estados Unidos, Canadá y México, en ese orden de importancia. Su base tecnológica consiste en invernaderos de alta tecnología con riego automatizado, fertirrigación y empaque. La empresa cuenta con un área de investigación y desarrollo que atiende, por una parte, los aspectos biológicos de las variedades que produce -cherry, cherubs y sunbursts-, así como lo relacionado con la tecnología de invernaderos y el control de inocuidad (La Laguna, 26, mar., 2012).

El análisis de la información recabada acerca de la empresa y las entrevistas realizadas permiten plantear que la organización de la empresa La Laguna se circunscribe en el modelo posttaylorista. Este modelo se orienta a reinventar la noción de empresa depredadora, en franca crisis en el sistema capitalista, para sustituirla por otros ambientes empresariales que igualmente se encaminan a la extracción de plusvalor. Es decir, el acuerdo social -entre capital y trabajo- que sostenía la forma de producir y distribuir lo producido en la sociedad entró en crisis (Miguélez, 2013). La crisis de sobreproducción tiene como contraparte la disminución del consumo masivo; la alternativa que sugiere el modelo es reconvertir las empresas para que produzcan para mercados más reducidos con capacidad adquisitiva y diversificar los productos y servicios en ese contexto. En este tipo de modelo organizativo, llevado con sus especificidades al ámbito rural, en este caso por LL, juegan un papel fundamental la planeación, la administración y la mercadotecnia orientados a flexibilizar gestión de la empresa y sus procesos. Un elemento central de ese tipo de organización es el manejo de la ética kantiana de respeto al ser humano y el uso del discurso como elemento clave, para transmitir los códigos de conducta que coadyuven a instrumentar la ‘regulación moral’ en la empresa y las responsabilidades compartidas que requiere la organización flexible. Las prácticas flexibles se sustentan en trabajadores polivalentes, en la delegación de responsabilidades hacia niveles jerárquicos inferiores, la organización de equipos autónomos y círculos de calidad basados en la autorregulación para el cumplimiento de tareas asignadas. Igualmente, la producción se considera más dinámica, flexible donde la reingeniería y la administración de insumos y producción se orienta a la eliminación de inventarios (gestión de inventarios *just in time*), al diseño de nuevos productos/servicios con criterios de calidad total (Rovaletti, 2013; Rodríguez, 2011). Por supuesto, la reducción de costos de mano de obra es un elemento clave.

En ese contexto, diferentes rasgos que caracterizan las nuevas formas de organización de las empresas flexibles y ligeras (Martín, 1999; Alós-Moner, 2008) se pueden identificar en La Laguna. Por ejemplo, si bien el consorcio al que pertenece la empresa, controla la comercialización del producto, ésta externaliza algunos servicios relacionados. El más importante es la gestión de la fuerza de trabajo ‘los recursos humanos’, del segmento externo del mercado laboral de la empresa. Otra área importante son los servicios informáticos para la planeación y administración de insumos y producción, así como los servicios de del transporte especializado -con refrigeración- mantiene una “alianza” desde 2009 con una empresa encargada de distribución a los puntos de mercadeo y de la conexión de rutas inter-

plantas, para garantizar la entrega oportuna en Estados Unidos, México y Canadá (É Logística, 3/06/2016).

De esta manera, el ambiente tecnológico de la empresa está orientado a cumplir sus criterios de competencia, basados tanto una oferta fija, en la reducción de precios con altos niveles de productividad, promoviendo altos niveles de calidad, los que a su vez se centran en criterios de inocuidad y de diseño de nuevos productos. Se complementa con una mercadotecnia orientada a un mercado selecto de consumidores de ingresos relativamente altos. Otro aspecto fundamental consiste en la incorporación de la informática y las tecnologías de información y comunicación como herramienta de planeación y en el área de desarrollo. Además de la parte operativa que se realiza en cada área a nivel de planeación para controlar los procesos, la empresa externaliza el desarrollo de software especializado para la gestión integrada de la empresa, orientado a la instrumentación del sistema *just in time* a la medida (Izertis.com)¹⁰¹. Es decir, para responder de manera flexible ante nichos de mercado y evitar las crisis de sobreproducción.

Sin embargo, su alta productividad no sólo depende del desarrollo tecnológico, sino del aprovechamiento de la fuerza de trabajo disponible y barata. Siendo el principal productor de tomates cherry, en Norte América, toda su producción la realiza en México, en 585 hectáreas con 5000 trabajadores ('asociados')¹⁰². No por nada su eslogan publicitario como empresa es "liberar el potencial de la gente" (La Laguna, 26 mar. 2012).

La planta ubicada en Nayarit representa aproximadamente el 10% de la superficie que maneja el consorcio en México. Las 54 hectáreas compactas de producción con que cuenta la empresa, están divididas en dos áreas, y a su vez en zonas, supervisadas por dos gerentes encargados de la planeación y presupuestación del área a su cargo, con apoyo de toda una estructura administrativa y técnica¹⁰³. En promedio se mantienen activas 48 hectáreas de invernaderos durante todo el año, y en las temporadas de baja actividad -por necesidad de mantenimiento de algunas instalaciones- lo que menos se produce es en 42 hectáreas. En los niveles más altos de demanda de fuerza de trabajo se registran 780 trabajadores (E52 LL 2014:11 Empelado). Los criterios para planear los requerimientos de fuerza de trabajo se basan en las proyecciones del área de producción con dos o tres meses de anticipación, en función de la evolución de la producción en los invernaderos. Se complementan para esta planeación con las áreas de informática y de recursos humanos.

En este aspecto la empresa opera con la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo del mercado externo. La empresa subcontratante gestiona el reclutamiento, contratación y organización de los trabajadores agrícolas propiamente dichos y LL se hace cargo directamente del mercado de trabajo interno con el personal administrativo, técnico y de planeación. Para el segmento protegido,

101 Se trata de sistemas de planificación de recursos empresariales ('ERP', por sus siglas en inglés, *enterprise resource planning*).

102 El término "asociados" es un eufemismo que utiliza el área de recursos humanos de la empresa para evitar llamar a sus trabajadores "empleados". Con un manejo ideológico del lenguaje se asume una forma de seducir, tratando de expresar que todos van en el mismo marco, que el trato es equitativo para todos, aunque de hecho termina siendo un elemento de evidente discriminación que se reafirma cuando al resto no se les denomina se esa manera.

103 Más adelante se abordará el análisis de la integración de ésta.

los puestos son asignados o reconocidos por el corporativo a nivel central o bien, a propuesta de la empresa, en caso de incorporar por movilidad laboral a algún empleado, quienes generalmente se habrían integrado a través de aplicación directa o mediante agencia privada. Se trata de un proceso donde prevalecen inequidades de condiciones, no sólo entre la empresa y los trabajadores, sino que se propicia la diferenciación entre los mismos trabajadores, en un mercado segmentado donde el sector desprotegido paga con la precariedad la presencia de la empresa en importantes mercados a nivel global.¹⁰⁴

9.2.2 El asunto agrario en el establecimiento de La Laguna

A diferencia de los que sucede en las otras empresas similares de la región, el establecimiento de La Laguna no supuso ningún vínculo con los propietarios de los terrenos posterior a la venta de los mismos. Una de las garantías que ofreció el gobierno estatal de ese momento fue facilitar la adquisición de terrenos para propiciar la llegada de inversionistas al citado Clúster Agroindustrial NayaSur, con el propósito de generar empleo en el Estado (SEDECO, 2009).

Como se mencionó antes, la superficie donde está establecida la empresa es un área compacta de 54 hectáreas, de las 100 proyectadas por el consorcio agroindustrial, por lo que se supone seguirá creciendo su actividad (La Laguna, 26 mar. 2012). De este modo se establece el vínculo entre la economía global y local a través del mercado laboral, obviamente en condiciones de inequidad, mismas que serán abordadas en este estudio.

9.2.3 Proceso de trabajo, división del trabajo y segmentos laborales

El análisis del proceso de trabajo se toma como referencia necesaria ya que forma parte del “habitus” de las interrelaciones jerárquicas del mercado de trabajo en cuestión y para la identificación de actividades y puestos. Dado que el proceso de trabajo se centra en las actividades de campo - producción y empaque- el análisis se centra en estas actividades y el mercado externo de donde se nutren. Esto no supone dejar de lado la importancia de considerar el conjunto de puestos en la organización, como se mencionó en el apartado anterior, pero sobre todo, por sus efectos en la diferenciación laboral y segregación que ello implica. Con base en la información proporcionada por empleados de la empresa mediante las entrevistas, se puede decir que el proceso de trabajo en La Laguna comprende una amplia gama de actividades, las que a su vez corresponden a dos áreas o niveles de actividad, la de producción y la de mantenimiento. Estas se llevan a cabo bajo la dirección de las áreas administrativa y de planeación. En el área de producción se identifican las fases de precultivo, cosecha y empaque; mientras que en la de mantenimiento, se agrupan las labores de renovación de plásticos, y preparación de suelos. A su vez éstas se complementan con el departamento de control de calidad (E52 LL, 2014:7 Empleado).

104 Cuando utilizo el término inequidad me refiero a cuestiones o situaciones sociales que van más allá de diferencias “naturales” entre personas, grupos o clases sociales. Hablar de inequidad, en mi opinión, remite a diferencias que no sólo no son naturales, sino que son impuestas, no deseadas, injustas y por lo tanto que podrían ser evitadas. Hablar de inequidades supone atribuir un sentido ético al reconocimiento de las desigualdades sociales. Desde mi punto de vista, desigualdad e inequidad social no se contraponen pero el primer término implica una noción más medible de la diferenciación social y el segundo más de contenido ético.

Entre las tareas de precultivo se pueden mencionar las actividades de instalación de filtros, canoas, estopa de coco (sustrato) y ganchos; la plantación, cultivo, polinización, deshojar, desbrozar, fumigar, monitoreo de plantas, poda y vuelta (en zancos), entre otras. En estas actividades predomina el trabajo femenino (E25 LL 2016:4 y 26 Trabajadora). La cosecha comprende el corte y acarreo del fruto, limpieza de las áreas de trabajo, vaciar cajas para lavado del fruto. Las actividades de empaque comprenden a su vez las de limpieza, selección y empaque, montacarguista, estibador. Un rasgo recurrente en los estudios sobre tomate en términos del perfil de los trabajadores es, que no se requiere alta calificación, pero la persona no debe ser daltónica, debido a la precisión que se requiere detectar en el grado de maduración del fruto, reflejado en su color. La rigurosidad del tema responde a las especificaciones del mercado internacional del producto que distinguen de esa manera la calidad/precio del mismo.

¿El tomate lo cortan ya rojo? Se cosecha en base a la especificación del mercado, se manejan tres tipos de calidad, el tomate que se vende como LL, tiene una característica especial, tiene que ser rojo, redondo y muy dulce, hay otra marca que se denomina Currant, es menos rojo y menos dulce, se vende más barato; hay otro que se vende a menor precio y por empaques más grandes. Todo este tipo de selección de tomate pasa por un control de calidad, el producto que no pasa se merma, hay un área de desechos y ahí se va todo. Hay una persona encargada del control ambiental y se encarga de que esa merma no se tire en un mal lugar, lo ponen en una fosa con cal y otros químicos, está a unos 100 metros de los invernaderos (E52 LL 2014:7 Empleado).

Las actividades de mantenimiento se relacionan con la limpieza de terrenos, preparación de suelos, instalación de invernaderos y cambio de plásticos de los mismos, riego y las de reparaciones que se requieren de las distintas áreas y equipamiento.

Los criterios para asignar las actividades tienen que ver con las habilidades de los trabajadores, sin embargo, se puede observar una división del trabajo por sexos que asoma los rasgos de fragmentación del mercado laboral. En cuanto a la división del trabajo, se planteó que las labores de precultivo son realizadas predominantemente con trabajo femenino, a excepción de la fumigación, polinización y zancos, donde predominan la fuerza de trabajo masculina. En las labores de empaque en general predominan también las mujeres, a excepción de las de estibador y montacarguista. Las tareas de mantenimiento, son realizadas básicamente por trabajadores hombres (E52 LL 2014:10 Empleado).

¿Quiénes andan más en zancos, hombres o mujeres? Hombres, si hay mujeres, pero hay más hombres. *¿En qué actividad hay más mujeres?* Recogiendo el producto, otras en zancos, en aseo... *¿Cuál es el criterio que plantean para que sean pocas las mujeres en zancos?* No aguantan tal vez, es pesado y no alcanzan a cubrir las tareas (E57 LL 2014 Red 57:7, 24:29). *¿Entonces el trabajo de los que andan en zancos en qué consiste?* En bajar la planta y darle vuelta a las guías y la parte de la fruta va quedando abajo (E40 LL 2014:14 Jubilado).

Interesa mencionar que entre las características de dichas actividades los entrevistados coinciden en mencionar ciertos riesgos al realizar el trabajo, por ejemplo, el hecho de caminar en zancos para alcanzar la altura de las guías -3 metros- ha reportado accidentes; es frecuente que sufran heridas en las manos; problemas en espalda o pies por cargar y por exceso de trabajo y, sobre todo, trabajar permanentemente en altas temperatura y humedad extrema. La siguiente cita es un ejemplo de ello.

¿Qué tipos de accidentes son los más comunes? Los que se caen de los zancos. ¿Llegan a ser graves? Sí, se fracturan o se caen [...] mi enfermedad dijo el doctor de la empresa que pudo haber sido de nacimiento, pero pensé que podría haber sido por el trabajo (E40 LL 2014:12 Jubilado).

Para el conjunto de tareas se señaló la existencia de equipos de trabajo o cuadrillas, de diferente tamaño, en función de las actividades a realizar. Sin embargo, en todos los casos se planteó que el trabajo se reporta individualmente (E11 LL 2014 apuntador 11:4, 7:8). En este sentido, la organización en equipos de trabajo, permite delegar responsabilidades al grupo en cuanto a las tareas por realizar individualmente, facilita la supervisión, pero el equipo no reporta como tal las tareas. Consiste en cierto modo un mecanismo de control de la productividad delegado al equipo.

Para dar una idea de la segmentación del mercado laboral se toman como referencia los puestos relacionados con el organigrama de la empresa, de acuerdo con la información de un empleado (E 52:8 LL 2014:8 Empleado). Estos comprenden un gerente general, en línea descendente, dos gerentes de capital humano o de “mejor empresa para trabajar” y un gerente denominado grower (I+D), también identificado con el área de efectividad. En el siguiente nivel se encuentran los gerentes de producción; de mantenimiento y de finanzas. Este nivel gerencial se apoya con el área de planeación y de marketing, estas no entran en el organigrama pero entran de manera indirecta a nivel corporativo. Los gerentes son aprobados a nivel corporativo. De cada gerencia se desprenden en línea descendente los puestos de apoyo, estos son, un analista de datos, el personal de asistencia técnica identificados como líderes, quienes son ingenieros de área en el caso de producción y mantenimiento. También cuentan con dos coordinadores de quienes dependen las cuadrillas. “Cada una tiene un asociado base que reporta cuanto corta cada persona, se les paga en base a lo que cortan. En precultivo se utiliza el mismo esquema de tabulador para no ganar menos que el mínimo pero con tareas diferentes, así cada área tiene su sistema de pagos” (E52:8 LL 2014:16 Empleado).

En esa estructura jerárquica se puede identificar el mercado interno de la empresa, conformado por puestos de nivel gerencial, profesionales y técnicos. En este segmento, los puestos de gerente los ocupan personas Jalisco y de Tepic y sólo un puesto -responsable de marketing- es ocupado por una mujer. Son pocos los profesionistas y técnicos de la región que ocupan puestos en el área administrativa o de apoyo técnico.

El mercado externo de la empresa se puede identificar con los ‘trabajadores base’ definidos así no por el tipo de contrato sino por estar en la base de la pirámide jerárquica de puestos. La organización jerárquica se refleja también en el proceso y la división del trabajo dentro de este segmento, reproduciendo la segmentación. Se nombran jefes de grupo, líderes o coordinadores entre los trabajadores, para que reporten las tareas realizadas por el resto del equipo, son también identificados como apuntadores. En ese contexto, la empresa reconoce las capacidades y habilidades de coordinación de las mujeres para aprovecharlas en la cosecha, para vigilar la selección de los frutos cubriendo los estándares de calidad señalados por la empresa y el mercado.

¿En la actividad que realizas, eres parte de un equipo o lo haces solo? Somos una cuadrilla, varía de 25 a 60 dependiendo de la cosecha. Hay un líder que se encarga de coordinar, en cosecha es una mujer (E55 LL 2014:15 Cortador).

¿El jefe de grupo cuántas personas tiene a su cargo? Unos 15 más o menos. ¿Cuántos grupos hay? unos 20 ¿Entonces hay 20 jefes de grupo, de estos hay más hombres o mujeres? Ahorita yo tanteeo que hay más

mujeres, había muchas mujeres. *¿Por qué cree que haya más mujeres?* Tal vez son más responsables (E41 LL 2014:17 Exempleados).

¿Qué otro aspecto se puede destacar con la política de contratación? Cada departamento tiene su perfil, en mantenimiento de plásticos se procura se sean jóvenes, en preparación de suelos más hombres, en otras áreas es indistinto. *¿Cuál es el promedio de edad entre los trabajadores?* Ahorita el promedio de edad se mantiene como entre unos 28 años, hay una persona de alrededor de 60 años, trabaja en preparación de suelos, están sentados preparando los ganchos; el más joven tiene 18 años cumplidos (E 52:8 LL 2014:14 Empleado).

La demanda de fuerza de trabajo como el proceso en su conjunto responden a una planeación detallada de la producción y el mercado del producto. De ahí se desprenden las campañas de búsqueda y contratación de mano de obra, como se refleja en el siguiente comentario.

¿Cómo determinan el número de trabajadores que se requiere? El personal se contrata en base a la producción que ya está vendida, después de plantar un invernadero se sabe que en 2 meses va a empezar a producir y en base a la producción de los primeros cortes es como se negocia en el mercado y en base a eso es como se hacen los cálculos para determinar cuanta gente se necesita para dos o tres meses más, es el cálculo que se hace en el área de informática y después se hace cargo capital humano, depende del departamento (E52 LL 2014:11 Empleado).

Finalmente, en este apartado corresponde plantear que la incorporación de los trabajadores del mercado del trabajo externo no se concreta asignándoles una actividad en particular, sino que han de ubicarse donde la empresa los requiera en cualquier momento y donde sus habilidades propicien mayor productividad en el marco de organización flexible de la producción y a nivel laboral. En ese contexto, se promueve la conformación de grupos multihabilidades, estimulando la productividad y eficiencia. “Salen proyectos y retos que promueven a más trabajo y dan la posibilidad de más sueldo. Sólo necesitas ponerle ganas, no es pesado, sólo que el calor cansa mucho, a partir de las 12:00 puede que sea menos soportable y baja el rendimiento y estando en zancos quedamos más cerca del techo, tengo cómo dos años en esta actividad” (E57 LL 2014:5 Red).

La segmentación en este sentido se refuerza con factores que promueven la competencia dentro de los grupos de trabajadores. Aún dentro de este segmento se presentan algunas inequidades que serán analizadas en los siguientes apartados.

9.2.4 Política de reclutamiento

Formalmente la política de reclutamiento de La Laguna está a cargo del departamento de recursos humanos, dividido en sus áreas de selección y desarrollo, nóminas y transportes y SISPA (Sistema de Información de Seguridad Industrial y Protección Ambiental), ésta última a cargo de la asistencia médica de emergencia en la empresa. Sin embargo, llama la atención la gama de estrategias de reclutamiento y búsqueda de empleo en el mercado laboral de La Laguna, tanto formales como informales.

Al analizar la información generada en campo, resulta que en este mercado laboral la diversidad de estrategias para acceder al empleo es una de sus características, tal como se ha detectado en otros estudios sobre el tema (Lope *et al*, 2000; Rieucan, 2008, 2012; Larquier y Rieucan, 2014; Bureau y

Marchal, 2009). Entre sus tácticas se pueden mencionar, las agencias privadas, perifoneo¹⁰⁵, anuncios impresos y volantes¹⁰⁶, aplicación directa con currículum, redes sociales familiares y por internet, así como la externalización a través de otra empresa (Martín y Miguélez, 1999; Alós-Moner, 2008). Aun cuando se recurre a algún mecanismo de intermediación, este es un caso donde la empresa ejerce el unilateralismo y control que desde el primer momento ejerce la empresa en la relación con los trabajadores, así como la relación entre las estrategias de reclutamiento y los segmentos del mercado laboral (Bureau y Marchal, 2009; Lope *et al.*, 2000; Rieucan, 2008; Martín y Miguélez, 1999).

La diferenciación de la política de reclutamiento por segmentos ha permitido corroborar a su vez los puestos que corresponden con el mercado interno. Estos incluyen desde el nivel administrativo de mandos altos y medios hasta el nivel de apoyo técnico; se gestionan por el mismo corporativo asignando centralmente los puestos o bien como resultado de la movilidad laboral a propuesta de la empresa al corporativo. Quienes logran esos ascensos generalmente son profesionistas o técnicos que promueve la empresa y que bien pueden suponer cambios de puesto o de planta, entre las diversas que cuenta el consorcio en el país. Los empleados que logran ubicarse en los niveles medios – bajos del mercado interno- suelen haber ingresado mediante aplicación directa (E52 LL 2014 Empleado).

Para el mercado externo, donde también se observaron subsegmentos, la empresa suele recurrir también a agencias privadas y difundir información sobre su oferta de empleo a través de internet. Cuenta con una oficina de recursos humanos o agencia de reclutamiento en Tepic, la capital del Estado, a donde acuden principalmente profesionistas y técnicos, o bien se presentan directamente en las instalaciones de la planta de la empresa (E11, LL 2014:4 Apuntador). Son evaluados para ocupar algún puesto en particular y en esos casos se observó cierta posibilidad de movilidad entre las diversas plantas de la empresa en el país. Un ejemplo de reclutamiento en este subsegmento, se describe a continuación.

¿Cuántos años tienes? Tengo 23 ¿De dónde egresaste? No tengo carrera universitaria, tengo la prepa técnica. Cuando nos hicieron la entrevista unos venían del Tec [estudios de nivel superior] y yo; éramos 6, yo no los conocía pero todos tenían ya carreras. ¿Además de tu conocimiento crees que hubo alguna influencia para tu contratación? No, a las personas que se encargan de estas entrevistas no las conocía tampoco. A la única que conocía era a la persona [líder] con la que trabajaba en los invernaderos, pero ellos no se encargan de contratar sino el departamento de capital humano (E 52 LL 2014:8,4 Empleado).

El reclutamiento para los puestos de producción, que constituyen la mayoría del segmento laboral externo no supone la predefinición de un puesto sino entrar a la empresa a desempeñar lo que resulte necesario, implica además otro tipo de estrategias de reclutamiento-búsqueda de empleo. Si bien se desaprovechan las redes sociales locales, se utilizan otros mecanismos para el reclutamiento. Por ejemplo, el volanteo y anuncios impresos o a través de redes sociales virtuales (*facebook*) que se hacen con apoyo de los mismos empleados. De esta manera se involucra indirectamente a las redes sociales locales, aunque de manera velada, cuidando la imagen y la posición de fuerza de la empresa

¹⁰⁵ Así se denomina localmente al uso de altoparlantes para anunciar algo. En el caso de referencia suele realizarse desde un automóvil, desplazándose por las calles o bien, desde la casa ejidal, un lugar de reuniones de la comunidad local desde donde se avisan noticias para el pueblo o para personas en particular.

¹⁰⁶ Consiste en repartir anuncios impresos en pequeñas hojas de papel que se reparten entre los supuestos interesados o entre la población en general

en la eventual “negociación” del puesto. El perifoneo es otra manera usual de promover la oferta de empleo en las localidades. He aquí unos ejemplos de experiencias de los trabajadores que dan cuenta de la política de reclutamiento con diferentes estrategias.

¿Cómo consideras tu que influyan las relaciones de parentesco o amistad en la conformación del mercado laboral? La empresa tiene una política en la que no puede haber más de 3 parientes en puestos administrativos, el parentesco no influye mucho, en cuanto a las amistades es más frecuente. Cuando son empleados base [jornaleros] no hay problema en el aspecto familiar. *¿En cuanto al reclutamiento, la empresa recurre a este tipo de relaciones para apoyarse cuando requieren de más personal?* Sí, a mí me daban papeles para pegar, sin el nombre de la empresa ni el logotipo de la empresa o comentaban, ‘si tienen algún amigo o conocido les dicen’ y en los camiones pegan carteles (E52:8 LL 2014:16 Empleado).

¿Cómo te enteraste de este trabajo? Un día anunciaron aquí por perifoneo y acudimos a la entrevista, nos pidieron nuestros datos y ya entramos a trabajar. *¿Cuánto tiempo tienes trabajando ahí?* Tengo 7 años. *¿Fuiste tú sola o fuiste con un grupo de amigos?* Se fue acercando cada quien. *¿Esto fue cuando se estableció la empresa, se puede decir que eres de las trabajadoras fundadoras?* Sí, de las primeras (E25 LL 2016:3 Trabajadora).

¿Cómo te enteraste del trabajo en los invernaderos? Estaba estudiando en el CEBETA, poco después metí solicitud ahí, un tío trabaja ahí y me comentó que había trabajo; el sigue trabajando ahí, tiene desde que empezó la empresa, yo voy para dos años trabajando (E11 LL 2014:2 Anotador).

Un rasgo relevante de la política de reclutamiento de LL es la externalización de ese proceso a través de otra empresa. Este aspecto característico de las nuevas formas de gestión de las empresas (Martín y Miguélez, 1999; Alós-Moner, 2008) se concreta en este caso con la subcontratación de los servicios de administración de recursos humanos, reportando importantes ventajas para la multinacional LL. La empresa subcontratante SBC Servicios Agropecuarios ofrece a LL y otras empresas en el país, servicios de administración de recursos humanos, con ventajas que la propia empresa divulga, tales como,

“resolver problemas de restricción para contratación permanente, contratación constante de personal a prueba, cargas extraordinarias de trabajo, altos costos de administración de recursos humanos, incapacidades, vacaciones, etc. SBC recluta, selecciona, y contrata personal para cubrir sus necesidades o bien contrata a las personas seleccionadas por el cliente, quien indica el salario y prestaciones que desea proporcionar. Este servicio, permite a nuestros clientes, ampliar su plantilla de personal, sin carga administrativa, sin riesgo laboral y sin aumentar su personal de planta. Algunos beneficios son, ahorro de los tiempos y gastos para trámites de administración y control de personal, personal adicional durante el tiempo requerido por el cliente, traslado de obligaciones laborales (<http://www.sbc.com.mx>).

Es evidente la rentabilidad que representa para las empresas gestionar la fuerza de trabajo sobre bases que justifican administrativa, fiscal y hasta legalmente grandes ventajas, lo que para los trabajadores se traduce en condiciones de contratación precarias. La instrumentación de las estrategias de flexibilidad se ve facilitada con esta medida. Estas iniciativas gerenciales de gestión de la fuerza de trabajo que se aplican con estrategias individualizantes (Alós-Moner, 2008) en la relación capital-trabajo, encuentran ‘tierra fértil’ en territorios rurales como el que se estudia, donde la dispersión organizativa de los trabajadores no opone resistencia y si la hay, es rápidamente sofocada, con el reforzamiento del modo autoritario de la gestión empresarial.

La separación es formal, administrativa ya que incluso las instalaciones son las mismas. Es una forma de abaratar costos en reclutamiento, pero sobre todo de evitar la creación de derechos laborales por antigüedad de los trabajadores y trabajadoras y como estrategia fiscal.

El papel de esta forma de intermediación, de acuerdo con los trabajadores entrevistados es de ser un filtro para LL en términos de selección y la capacitación previa, sin dejar de darse en la producción misma. Estos aspectos, estando muy claros en las estrategias de gestión de la empresa no lo son para los trabajadores. Un elemento más que muestra la falta de “transparencia” del mercado laboral. La mayoría de los trabajadores califican a SBC como una empresa fantasma, en vista de que la promoción para el reclutamiento se hace para LL y sin saberlo son contratados para otra empresa. Sólo quienes tienen algún vínculo previo con alguien que trabaje en la empresa no se ven sorprendidos.

¿Cada cuánto has renovando contrato? Al principio firmas un contrato con una empresa "fantasma" llamada SBC, dependiendo el rendimiento te pasan a La Laguna o te despiden. Con ellos firmé un contrato de tres meses, después por nueve meses, pero antes me pasaron a LL y desde entonces cada año se firma un nuevo contrato (E12 LL 2014:4 Zancos).

¿Podría comentar acerca de la empresa SBC? Dicen que para que no genere uno antigüedad primero lo ponen ahí. Empezó a existir, al principio no era así, yo veo que es la misma empresa, pero los tienen ahí un tiempo. Cada mes los recontratan, ya que tienen la “antigüedad” como de un año o unos meses les hacen exámenes y ven si los pasan o no, muchos ahí se quedan (E40 LL 2014:9 Jubilado).

[Los primeros trabajadores contratados] éramos 8 personas de los cuales quedamos 3, todos de aquí. *¿Después de esas 8 personas has acercado a otras más para que consigan trabajo?* Si, a amigos de mi hermano y he recomendado a otras personas. Aunque ya no entran con La Laguna, está disfrazado; hay otra empresa llamada SBC que no los deja crear antigüedad. Los ocupan por temporadas de 3 o 6 meses y los retiran de ahí, y luego lo recontratan cómo ahora en diciembre para sacar la producción (E26 LL 2016:4 Trabajador).

Se combinan mecanismos informales de reclutamiento -redes sociales- y criterios formales de selección -exámenes, documentación, etc. Se puede identificar un tipo de subsegmento de mercado laboral secundario vinculado con la gestión de la empresa subcontratante. Los criterios de selección para los trabajadores del segmento externo se orientan también a evitar riesgos de salud o posibles problemas que afecten su productividad -recordemos que las labores implican riesgos y mucho desgaste físico. Aparte de eso, sólo se requiere un perfil de baja calificación formal, resistencia física y habilidades manuales. La capacitación se da en el trabajo. Para ocupar un puesto de coordinador o líder se accede demostrando las habilidades en el trabajo, es decir no se puede aspirar a ocupar el puesto a la primera vez. Además, el límite de edad para ser contratado en el segmento secundario es de 42 años (E25 LL 2016:15 Trabajadora). Y aun habiendo cubierto los requisitos de exámenes y haber sido ‘aceptada’ la persona a ingresar, no hay garantía de la permanencia.

Llevamos la documentación, hicimos un examen escrito, un examen médico, nos canalizaron y después de dos días me llamaron. Ingresé en el área de preculativo, duré poco y me liquidaron, después de unos 3 meses me volvieron a llamar y entré al área de mantenimiento, específicamente en plásticos. Somos unos 20 aproximadamente por cuadrilla (E13 LL 2014:2 Trabajador).

Resumiendo este apartado, se destaca que la empresa LL tiene una amplia gama de posibilidades para llevar a cabo el reclutamiento y la selección de fuerza de trabajo, las cuales, como se verá más adelante, son afines a su estrategia de gestión flexible de la empresa y de la fuerza de trabajo. En consecuencia, se dejan ver condiciones de precariedad laboral para los trabajadores del segmento desprotegido del mercado de trabajo.

Tomando en cuenta las preguntas e hipótesis de la investigación, efectivamente resulta que las redes sociales son un recurso para llevar a cabo el reclutamiento del segmento externo del mercado laboral, no sólo por las vías tradicionales sino hasta por medios electrónicos. Sin embargo, a diferencia de otros casos, en la región de estudio las redes sociales no son la alternativa central.

En particular, se observa la presencia de las redes sociales, pero no como estrategia central o única, sino como una muy usual, combinada con mecanismos formales de selección de los trabajadores (Lope *et al*, 2000; Rieucau, 2008; Bureau y Marchal, 2009; Larquier y Rieucau, 2014). Ante las evidencias encontradas en las estrategias de reclutamiento de LL se asume, en coincidencia con Rieucau (2008) que las redes sociales multiplican las posibilidades de estrategias alternativas para el reclutamiento de la fuerza de trabajo y se vinculan con la segmentación del mercado laboral.

Al existir una fragmentación del mercado laboral en diferentes segmentos y puestos, los aspirantes a éstos y la empresa utilizan diferentes estrategias para cubrir esos espacios laborales. Es decir, se observa una política de reclutamiento diferente para cada subsegmento del mercado laboral, predominando las vías directas y las agencias en el subsegmento alto del mercado externo. Este comprende puestos a nivel administrativo y profesional-técnico con posibilidades de formar parte del mercado interno, en tanto que las estrategias informales de redes familiares y de amistad, redes electrónicas, volanteo, perifoneo, se vinculan más con los segmentos bajos del mercado laboral externo de la empresa.

Se encontró cómo en una empresa grande como LL la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo se centra también en el mercado externo, retomando en los criterios de selección las pautas de derivadas de la flexibilidad, tanto en los perfiles de los trabajadores como en los volúmenes y temporalidad de fuerza de trabajo reclutada. Ligado a esta estrategia se puede identificar un subsegmento -el de mayor precariedad laboral- del mercado de trabajo externo de la empresa LL.

Con estos elementos se observa reflejada la primera hipótesis de trabajo (H1) en el estudio del mercado de trabajo de LL, situación que supone la profundización de la diferenciación entre los actores sociales que conforman el mercado de trabajo y las inequidades en sus condiciones de trabajo y de vida que de ello resultan.

Asimismo, en la medida que la empresa aprovecha el vínculo con los trabajadores para difundir su oferta de empleo, se presenta una mediación por parte de las redes personales como canal de transmisión de la información, no obstante que la trascendencia de esos vínculos no llega a más. En ese sentido se puede aseverar, como se expresa en la segunda hipótesis (H2) que las redes sociales facilitan la gestión de la fuerza de trabajo en la fase de reclutamiento.

9.2.5 Gestión y mecanismos control de la fuerza de trabajo

El análisis de las formas de gestión y los mecanismos de control de la fuerza de trabajo en LL parte de la forma jerárquica en que se organiza la empresa. Como se analizó en los apartados precedentes, la verticalidad de su estructura organizativa se refuerza con la segmentación del mercado de trabajo y el autoritarismo, fortalecidas a su vez con la estrategia de externalización de la gestión de la mano de obra para los segmentos desprotegidos del mercado externo de la empresa, a donde acuden los trabajadores sin la más mínima protección laboral, ni antes ni después de la contratación más allá que su capacidad de agencia individual.

El aspecto más general de los mecanismos de control se puede identificar en el discurso publicitario de “liberar el potencial de la gente”, se complementa con una oferta de condiciones laborales que finalmente no cumple la empresa con los trabajadores contratados a quienes denominan “asociados”, como si participaran con un objetivo común. Se trata de promover cierta cohesión interna y lealtad con la empresa propia de una organización postaylorista de los ‘recursos humanos’ que pretenden generar una identidad colectiva en torno a la empresa y sus valores (Martín y Miguélez, 1999) pero que se alejan de la realidad de los actores en el ámbito local.

Dado que la mayoría de la fuerza de trabajo la constituyen los trabajadores de los invernaderos -incluyendo labores de producción, mantenimiento y empaque- es decir, los trabajadores agrícolas propiamente dichos, y dada la trascendencia social en términos de las condiciones de precariedad laboral en que se relacionan en el mercado de trabajo, el análisis se centra en ese sector laboral de la empresa. Esto no supone desconocer la importancia de los trabajadores administrativos que en este caso atribuyen especificidad a la empresa rural que se analiza.

Así desde el primer contacto, en el momento del reclutamiento -incluyendo selección y contratación- se establecen relaciones de poder donde a partir de la unilateralidad de la empresa se inicia un proceso de segregación social en el contexto del mercado laboral y del proceso de trabajo. La forma más evidente consiste en separar a nivel administrativo a los trabajadores en dos espacios dentro de la misma empresa para un mismo proceso productivo, pero creando una noción de estatus laboral que reprime o promueve a los trabajadores al formar parte del grupo de la empresa LL o de la subcontratante SBC. Esto supone más o menos precariedad en el empleo para unos y otros trabajadores. De ahí que se genere la posibilidad de cierto grado de contradicción -no antagónica- entre los mismos trabajadores que a la larga podría dificultar su capacidad de gestión colectiva pero que favorece la gestión de la empresa.

Una acción trascendental se toma como referencia de la reacción de los trabajadores y el control autoritario que se ejerce por parte de la empresa reforzado con la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo. Además de los cambios arbitrarios de actividades y monto de las tareas, la empresa decidió reducir los sueldos, y no pagar compensaciones por productividad como correspondía. La medida tomada por la empresa se basó además en que en ese momento se pagaba salarios más bajos en otras empresas en la zona, ya fuera en la misma rama o en otras, como la de producción pollo y huevo. Ante esa situación un grupo de trabajadores decidió exigir que se respetaran las condiciones laborales. Surgió como un movimiento informal debido a que no contaban con ninguna forma de

organización colectiva laboral. En su llamado al resto de los trabajadores a que se integraran al reclamo, no tuvieron respuesta amplia del colectivo ya que tenían posibles represalias por parte de la empresa. Pidieron apoyo a los líderes -personal a cargo de los grupos de trabajo en las áreas- para propiciar el acercamiento con la empresa y la respuesta fue negativa ante lo cual los trabajadores sin más se plantaron a exigir los pagos correspondientes. El cierre social de ese grupo de empleados se orientó a cuidar su relación con la empresa. He aquí una acción que muestra los alcances laboral y social de la lucha contra las incertidumbres y las rigideces por parte de las empresas (Alós-Moner, 2008; Miguélez, 2013; Gibert y Martín 2010). Se citan a continuación los comentarios de un trabajador sobre los hechos y sus alcances para el colectivo laboral.

¿Hay una participación de los trabajadores en la política laboral de la empresa? Ahí no dejan que haya líderes, hace días tuvimos problemas con los gerentes, hicimos una huelga; los primeros en entrar a hablar con los gerentes fueron los primeros en ser despedidos. ¿Cuál era el problema? Sobre el sueldo, no se acomodaban y la gente explotó y se tuvo que hacer la huelga. No tenemos sindicato, tenemos, pero a favor de ellos, pero no tenemos a nadie que nos defienda de ellos. ¿Cómo fue que se relacionaron para organizarse? Fue dentro de la empresa, los líderes de grupo no quisieron intervenir por nosotros. Nos pagan por semana y nos dan una papeleta con los términos del salario donde se reflejaba lo inconstante que eran con el sueldo. Ellos decían que no había suficiente producción y nosotros notábamos lo contrario; era injusto que no nos pagaran lo que era. ¿Tienen ustedes un apoyo externo solidario como trabajadores? No, no lo hay. Las negociaciones tienen que ser más bien individuales. Nos iban a pagar bien, pero hubo intermediarios [SBC] y no se nos pagó como se suponía que nos iban a pagar. Nos pagan el mínimo, pero es más bien cómo si trabajáramos a destajo; con mi hermana por ejemplo [en SBC], tienen que cubrir sus tareas para que le paguen bien. Hay varias zonas y si una zona cubre el objetivo se les da una compensación por trimestre, unos 80 mil pesos y se lo tienen que repartir entre todos. ¿Cómo cuantas personas hay por zona? Hay unas 50 personas por zona, en el corte hay más personas. (P26: 20160 trabajador LL 26:13, 38:48).

La dispersión de los trabajadores como colectivo es una de las ventajas de las empresas en el medio rural que facilita a las empresas imponer unilateralmente sus reglas y condiciones laborales. El aislamiento y la falta de protección jurídica de los trabajadores permite a las empresas ir de lo formal a lo informal en los términos de la contratación y las relaciones laborales en general, lo que se traduce en contratos leoninos a favor de la empresa. En este caso, la represión del movimiento despidiendo a los trabajadores que manifestaron la inconformidad, fortaleció la posición de la empresa y la subcontratante SBC sobre su forma de organización flexible del proceso de trabajo y de gestión de la fuerza de trabajo, así como de la reducción de los salarios, con la medida tomada del impago de lo que los trabajadores exigían como adeudo. Algo constitucionalmente no permitido.¹⁰⁷ En los trabajadores, la situación dio lugar a una desmovilización total, habiendo afrontado un hecho tan trascendental como desconocido por la sociedad local y regional. La segregación y vulnerabilidad laboral y social se potencian en las zonas rurales por su aislamiento físico y organizativo.

La finalidad de ese tipo de estrategias empresariales es, como se planteó en el apartado anterior, reducir costos de gestión de la fuerza de trabajo, que reporten mayor eficiencia y rentabilidad a la empresa. Esto significa adecuar los volúmenes de empleo a las condiciones administrativas, económicas y fiscales óptimas para la empresa; generar ahorros mediante la capacitación en el

107 Casos como este o los de San Quintín en Baja California dan cuenta de la exagerada precariedad de las condiciones laborales y de vida de los jornaleros agrícolas en México (Alcántara y Heras, 21 de marzo de 2016).

trabajo; evitar conflictos laborales a partir del unitarismo (Martín y Miguélez, 1999); que la gestión de la mano de obra responda a las condiciones de flexibilidad productiva y laboral que la empresa requiere, es decir, poder disponer y despedir fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades del ciclo productivo y sin ningún riesgo contractual para la empresa y vigilar y promover su desempeño con los mayores niveles de productividad.

Simultáneamente con esta estrategia de control opera la de las formas de pago y salario, que además de ser un instrumento de control es una expresión concreta de la precariedad del empleo. Las formas de pago por tareas y a destajo están detrás de la formalidad que a continuación se analiza¹⁰⁸, pero antes interesa acotar que el recurso de estas formas de pago sugiere una vía primitiva para incrementar la productividad que por lo visto no pierde vigencia en las actividades agrícolas, más bien se combina con las nuevas formas de gestión de las empresas flexibles y ligeras. Ahora bien, el salario se paga semanalmente, lo que da idea de la alta rotación de la fuerza de trabajo. Los montos se calculan a partir de un sueldo base, equivalente al salario mínimo diario -73.04 pesos para 2016, equivalentes aproximadamente a 3.65 euros diarios-, lo que resulta una base muy baja para el cálculo de las responsabilidades fiscales y de prestaciones sociales por parte de la empresa. Con este monto que representa aproximadamente 42% del salario total de un cortador seleccionado, se exige una determinada productividad según la actividad (por ejemplo, dos surcos o, 20 cajas, etc., por día). Por arriba de ese nivel y dependiendo de la producción de tomate, se establecen tareas para cada persona y equipo -aunque hay actividades donde sólo se gana el salario base como en las de limpieza. Las tareas realizadas se pagan a destajo como bono de productividad, quedando fuera del monto del salario base pagado. Otra parte del salario se paga como bonos de despensa, de puntualidad y de asistencia. A eso se descuenta la aportación al IMSS -seguridad social- y el pago al comedor (E53 LL 2014:18 Trabajadora).

Acerca de la deducción del pago de los alimentos, a partir de los datos de las entrevistas estructuradas y semiestructuradas, se observó que representa aproximadamente 6% de del salario promedio de un cortador (ver Tabla 9.3). Aunque no es obligatorio consumir los alimentos ahí, la mayoría de los trabajadores optan por esa alternativa. En cierta forma son un mercado cautivo para la empresa, dado el alejamiento de las instalaciones y sus localidades y el tiempo disponible para comer, de media hora.

Otro aspecto relacionado con el pago por tareas y el autoritarismo como forma de control tiene que ver con la relación directa entre antigüedad y nivel o monto de tareas asignadas. Por ejemplo, a una persona con 1 año de antigüedad se le asigna una tarea de cuatro surcos, mientras que a una de seis meses se le asignan sólo 3. Esto supone diferencias en la intensidad del trabajo como condición para permanecer en el empleo. En caso de no cumplir o exceder las tareas señaladas, el bono “complementario” de productividad se pierde.

108 Con el pago por tareas se asigna un mínimo a realizar durante la jornada laboral, si no se supera hay sanciones o hasta el despido si es recurrente; mientras que el pago a destajo corresponde a un pago por unidad producida o realizada -cajas, surcos, hectárea, etc. En este caso se utilizan ambas, pero la forma a destajo se aplica predominantemente en temporada de corte.

De esta manera la forma de pago es al mismo tiempo una forma de control, planteada como “estímulo”, a la productividad por parte de la empresa. Los premios o castigos por una meta superada o no alcanzada, respectivamente, afectan de esta manera directamente al salario. Esto es posible en un contexto de indefensión laboral por parte de los trabajadores, lo cual se corrobora con la siguiente cita.

¿Qué hacía usted ahí? Ahí yo me dedicaba al corte de tomate. ¿Cuánto tiempo duró? Unos 4 meses. ¿Usted salió solo o lo descansaron? Según ellos me descansaron y me iban a volver a hablar, pero hubo un problema con el encargado del grupo. Todo el tiempo se quiso sobrepasar conmigo, faltando 15 minutos para la salida y nos ponía a cortar el tomate de abajo, yo le comentaba que no convenía tanto, mejor hacerlo en la mañana o después de comer pero igual lo hacíamos, a mí varias veces me dejó el transporte y tuve que venirme a pie; todo el tiempo le rezongué por eso y él me reportaba, supongo que ese fue el problema (E41 LL 20140:14 Exempleados).

Una vía para reforzar la estructura de control para la gestión de la fuerza de trabajo consiste en involucrar a los propios trabajadores, quienes califican como muy estricta la disciplina que marca la empresa. Son los mismos trabajadores quienes están encargados de que se cumpla la disciplina y las tareas de sus mismos grupos, lo que denota la tendencia a promover el autocontrol en los mismos trabajadores y reproducir la estructura jerárquica.

¿Cuál es la jerarquía en los puestos de los trabajadores? Los coordinadores y líderes los seleccionan de entre los asociados. Se hacen pruebas y si las pasan primero los hacen apuntadores de cosecha y ya después van subiendo y se hacen coordinadores, después líderes. El resto somos los asociados con las diferentes actividades. Después de los líderes hay un ingeniero que está a cargo de los líderes, en la parte administrativa están los gerentes, sub gerentes, contador... Entre los asociados no hay distinciones, todos somos iguales. En campo e invernaderos nos encargamos de pre-cultivo y cosecha; también hay talleres de electricidad y soldadura que se necesita para ventilar los invernaderos y también los que se encargan de llevar en las tolvas el jitomate. ¿Cuál es la proporción de líderes por trabajadores? Son 3 personas por cada área, líder, coordinador y encargado de herramientas, tienen una cuadrilla de entre 30 y 40 trabajadores. ¿Quién les transmite las tareas a ustedes? Nos las proporciona el coordinador, el líder se pone de acuerdo con el coordinador, él nos da las tareas por día. ¿Quién vigila las normas de comportamiento? El líder y el coordinador. ¿Hay algún tipo de sanción? Sí, si faltan, si llegan en estado de ebriedad es una llamada de atención; si pasa por segunda vez se dan dos días de descanso sin goce de sueldo (E25 LL 2016:20 Trabajadora).

¿Cuáles son los diferentes puestos del líder hasta abajo? Líder, coordinador, apuntador y ya seguimos nosotros. ¿De esas actividades, cuáles realizan más mujeres y cuáles hombres? En preparación hay casi puros hombres, es más pesado, hay mujeres, pero hacen cualquier cosa. Hay tal vez un poco más de mujeres, repartidas entre todas las áreas, hay muchas líderes y coordinadoras (E55 LL 2014:16 Cortador).

Los puestos más altos del segmento externo -apuntador o coordinador-, dentro del subsegmento de la empresa subcontratante, son ocupados predominantemente por mujeres. Se trata de grupos de trabajadores jóvenes donde la ascendencia que tienen las mujeres puede facilitar el control de la empresa, aprovechando las relaciones de amistad y el ambiente propicio para el *maternalismo*.

Como se ha venido observando, el involucramiento de las mujeres en los mercados de trabajo rurales de la región, en puestos con cierto rango de autoridad o dirección representa para las empresas una oportunidad de capitalizar habilidades desarrolladas en el ámbito familiar del trabajo doméstico. Esto último a través del peso socio-cultural que impone a la mujer -madre, hermana mayor, abuela- un papel importante en organización familiar, sobre todo, cuando pesa la necesidad de haberse hecho

cargo de sus familias mientras los hombres emigraban a trabajar a otras zonas agrícolas de la región o de Estados Unidos. De aquí que se proponga el término de *maternalismo* como noción de mecanismo de control o vigilancia del cumplimiento de las normas de la empresa, de manera alternativa al de paternalismo planteado por Doeringer (1984) para el análisis de los mercados de trabajo rurales (Sifuentes 2012) o en general, como parte de las formas de gestión de las pequeñas y medianas empresas (Lope *et al*, 2000) y que aquí se identifica en una empresa agrícola grande. En esa dinámica, el accionar de las redes y las pautas de conducta locales, juegan un papel importante para la segmentación (Villa, 1990) del mercado laboral local, como cierta familiaridad vecinal y solidaridad local, no obstante que las normas generales las marca la empresa aplicando otros mecanismos de control por encima de ellas.

De voz de los entrevistados se conocieron y analizaron los rasgos del proceso de externalización de la gestión de la mano de obra. Consiste en primer lugar en una especie de filtro para ingresar a LL. SBC es la primera receptora de la fuerza de trabajo, bajo su administración los trabajadores recién ingresados, realizan las mismas actividades que se llevan a cabo en LL. Se establece un periodo de prueba en el trabajo, mínimo de tres meses con contratos mensuales. Es un periodo inicial de capacitación en el trabajo -a partir de una acción colectiva colaborativa entre trabajadores- y para el desarrollo de habilidades sobre determinadas tareas, donde ha de demostrar además un nivel de productividad aceptable para la empresa. Dependiendo de las habilidades desarrolladas, se les aplica un examen de conocimientos en torno al proceso de producción; en caso de ser aprobados, ellos son promovidos para trabajar en la empresa LL, de lo contrario permanecen en SBC o son despedidos, en función de las necesidades de personal de la empresa y del flujo trabajadores que administrativamente resulta rentable para LL.

¿Cuándo firmaste tu contrato y los posteriores, por cuánto tiempo los firmas? Cuando entre sólo firme el primero y el otro al entrar a la empresa. Ya teniendo seguro y el sueldo normal. *¿Cuándo entran a SBC no tienen seguro?* Sí pero no vale de nada si al mes te van a despedir, es como una empresa fantasma para seleccionar personal. *¿Siempre pasan a la otra empresa o se quedan ahí muchos?* Duran para pasar a LL cómo 3 o 6 meses, mientras cumplen con las tareas que les pagan [mientras logran alcanzar el nivel de productividad para las tareas que les asignan]. *¿El trabajo es temporal?* En SBC sí (E57 LL 2014:9 Red).

¿Antes de ser parte de La Laguna forman parte de otra empresa? Sí, hay otra empresa, se llama SBC; ellos hacen pruebas que canalizan las capacidades de los ‘prospectos a empleados’, después de pasar las pruebas están a prueba 3 meses y después pueden firmar su contrato cómo N.S. *¿Qué beneficios tienen en la empresa con relación a SBC?* Es lo mismo, el sueldo es el mismo, no hay diferencia en que sean SBC o La Laguna, sólo que el contrato es por más meses. Es como un tipo de certificación, algo así es (E25 LL 2016:12 Trabajadora).

Despiden a todos los trabajadores de campo y empaque antes de que cumplan un año, para evitar que generen antigüedad y con esto compromisos fiscales para la empresa. Tan sólo con una semana sin contrato, la antigüedad laboral del trabajador se pierde y con ello el respaldo para su seguridad social y condiciones de retiro o de despido. Sin embargo, aún entre trabajadores del mercado externo, las diferencias en las condiciones laborales entre LL y SBC se traducen en segregación de los trabajadores de SBC. Permanecer en la nómina de la subcontratante significa estar a prueba, tratar de alcanzar los niveles de productividad para poder ser contratada o contratado por un mes más; es en cierta forma un tipo de discriminación laboral propiciado por la segmentación del mercado de trabajo, como lo mencionan Brunet (1998) y Rieucou (2008). Pasar a formar parte de los trabajadores de LL, previa evaluación formal, representa la posibilidad de prolongar los periodos de contratación,

algo por lo demás relevante cuando no se tienen otras alternativas de empleo. Estas medidas de diferenciación suponen espacios de capacitación en el trabajo para propiciar el incremento de la productividad, sin mayor costo para la empresa que los precarios salarios (por tareas o a destajo). Pero a final de cuentas, se traducen en mecanismos de sobreexplotación de los trabajadores y condiciones de empleo sumamente precarias, situación en la cual -sin suponer que sea el único factor- la falta de agencia individual y colectiva de los trabajadores es un elemento facilitador.

De esta manera la evaluación de las habilidades resulta además un acuerdo tácito para justificar el despido sin responsabilidad para la empresa. Es hasta ese momento cuando los trabajadores hacen efectivas las prestaciones de ley y son sujetos a recibir bonos. Para algunos trabajadores el periodo de prueba se llega a extender aproximadamente a un año. En el caso de que no aprueben el examen no son promovidos y permanecen en observación, al no verse mejoría son despedidos a criterio de la empresa deliberadamente. Sin embargo, ingresar a LL no significa estabilidad laboral, todos los empleos son temporales, la ventaja es que los períodos de contratación pueden llegar a ser de 9 o 10 meses con posibilidad de reincorporarse, lo que aporta la ventaja adicional de una oferta intermitente de trabajo capacitado para la empresa, sin cargos a los costos laborales.¹⁰⁹

Por otro lado, uno de los factores clave para aprobar el examen es el de contar con la habilidad de trabajo en equipo ya que la mayor parte de las actividades depende de la coordinación con los compañeros de trabajo, si la persona no cumple con esta habilidad no permanece en el trabajo por mucho tiempo. Se requiere cumplir ese rasgo equivalente al de autocontrol burocrático planteado para los trabajadores del mercado interno (Gordon, 1972; Reich, Gordon, Edwards, 1973; Edwards, 1973), o autocontrol democrático participativo planteado por Martín (1999) a propósito de las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, que en este segmento se traduce en mayor competencia y presión entre los miembros de un equipo de trabajo. Detrás de ese proceso se pudo identificar también la conformación o reestructuración de redes sociales dentro del trabajo.

La presencia de las redes familiares, si bien cumple un papel importante en el proceso de reclutamiento y contribuyen a activar otras estrategias promovidas por la empresa -volanteo, anuncios en redes electrónicas personales- al interior de la empresa pierden presencia. Aunque los actores entrevistados mencionaron contar con familiares trabajando en la misma empresa, los equipos de trabajo responden a otras afinidades relacionadas con las habilidades para determinadas actividades. De esta manera, aunque la integración de los grupos de trabajo no es voluntaria, de acuerdo con los comentarios de los entrevistados se detectó la conformación o reforzamiento de redes de amistad en torno a los equipos de trabajo. Estas se conciben como una forma básica de organización colectiva en este mercado de trabajo rural.

En este contexto, la segmentación del mercado se fortalece, no sólo con respecto al mercado interno -de personal administrativo profesionales y técnicos- sino al interior del mercado externo entre los trabajadores vinculados con la empresa o la con la subcontratante y entre los grupos que se organizan en torno cada actividad. Se propicia la competencia entre grupos e individualmente, vinculada a las metas de productividad y a las evaluaciones donde se demuestra la asimilación de las normas

109 El tema de la temporalidad del empleo vinculada a la precariedad laboral se aborda con más detalle en el apartado 9.3.2.2.

disciplinarias de la empresa y los aspectos técnicos. Organizativamente la empresa promueve la formación de grupos denominados “multihabilidades”, se trata de cuadrillas a quienes se les asigna la tarea de atender un determinado número de surcos, con las diferentes labores que requiere, en un tiempo determinado que supone una productividad mayor que la de otros equipos. Son distinguidos con un pago que llega a ser hasta 20% más alto que el promedio a cambio de una alta intensidad del trabajo. Parafraseando a Alós-Moner (2008), adquieren fuerza el unilateralismo y la acción microcorporativa en el ámbito de la gestión de las empresas flexibles y ligeras como LL, observándose complejas dimensiones de la segmentación del mercado de trabajo que no habían sido contempladas en la teoría.

En este orden de ideas, en el análisis de las formas de gestión y control de la fuerza de trabajo se encuentran elementos que reafirman lo planteado en las hipótesis H2 y H3 de la investigación. Se ha visto cómo las redes sociales, sin ser los únicos, forman parte de los mecanismos de control utilizados por la empresa. Al seleccionar a algunas personas, predominantemente mujeres, la empresa encuentra la mediación para transmitir y vigilar el cumplimiento de las normas disciplinares y la organización del proceso de trabajo, mediante los vínculos y ascendencia de esas personas sobre los trabajadores locales (H2). Esta situación, sumada a los efectos segregadores de la externalización de la gestión laboral de la empresa, se traduce en mayor fragmentación del segmento desprotegido del mercado laboral. Los trabajadores se diferencian entre los de la empresa subcontratante y los de LL y dentro de esos grupos, los subgrupos de los coordinadores, apuntadores y el resto de trabajadores. La segmentación que implica el establecimiento de jerarquías en este ámbito, supone mayor diferenciación y segregación social del resto de los trabajadores (H3).

9.3 Acción situada. Actores en el mercado laboral de La Laguna

9.3.1 Características básicas de los trabajadores y procesos sociales básicos: género, generación-retiro, conflictos salariales y de salud

9.3.1.1. Características básicas de los actores sociales

Se han considerado relevantes los antecedentes laborales de los trabajadores y el tipo de cambios que ha traído consigo la implantación de esta nueva forma de organizar las actividades agrícolas en la zona. En el caso de las mujeres, antes de trabajar en los invernaderos, se dedicaban prioritariamente al hogar y en el caso de los hombres son migrantes deportados,

Las características socio económicas y demográficas de los actores sociales aportan una idea de la composición del mercado laboral. Su análisis permite incorporar la subjetividad que imprimen los actores sociales a las relaciones en el mercado de trabajo y aportan la noción de los rasgos concretos y el dinamismo del mercado laboral local (Villa, 1990; Brunet, 1998).

En cuanto al lugar de origen y sexo de los actores, quienes conforman el mercado interno, a nivel de gerentes provienen de Guadalajara y de Tepic; a excepción de un caso, los puestos de toma de decisiones los ocupan profesionistas de sexo masculino. El personal administrativo y de apoyo técnico son personas en su mayoría de la capital del Estado, pero también participan personas de las

localidades cercanas, del Sur de Nayarit, con nivel de escolaridad profesional o técnico. Los trabajadores del segmento desprotegido que participan en las actividades de producción, mantenimiento y empaque, son predominantemente del municipio donde se localiza la empresa, aunque algunos de ellos se desplazan desde Tepic. En este grupo de trabajadores, según los datos registrados en el cuestionario estructurado y entrevistas semiestructuradas, participan personas con diferentes niveles de escolaridad, predominando el nivel básico con secundaria en 47% de los informantes. Cuentan con nivel técnico superior -agropecuaria o en informática- 31% de los trabajadores y 15% de ellos son estudiantes o han concluido una carrera del nivel superior. Se trata de población joven, con una edad promedio de 26 años¹¹⁰ -de acuerdo con las mismas fuentes-, donde participan hombres y mujeres en proporciones semejantes (E52: LL 2014:15 Empleado), aunque en segmentos laborales distintos.

Estos datos muestran una modificación importante del perfil de los trabajadores agrícolas en términos de su nivel de estudios. A través de los últimos lustros ha venido aumentando. Hasta inicios de los años noventa, el nivel de escolaridad que predominaban en los jornaleros de Nayarit correspondían al cuarto grado de primaria. Este se vino modificando sobre todo en los mercados de trabajo de hortalizas, donde predomina la población joven que generacionalmente ha tenido relativamente más oportunidades de acceso a estudiar. Tal situación se relaciona con la escasez de oportunidades y el desempleo en la región en espacios diferentes a la agricultura (Sifuentes, 1996, 2002, 2012) y a nivel nacional, aunque en los últimos años también en este sector se presentan problemas de desempleo (Barrón, 2013).

Los datos de la trayectoria laboral de los trabajadores también aportan a este perfil y contexto socioeconómico, tomando en cuenta su actividad previa al empleo en LL, se encuentran actividades a nivel formal e informal como las de albañil, ama de casa (trabajo doméstico sin pago), jornalero, estudiante, servicio doméstico, empleado en tienda, comerciante, mecánico, seguridad pública y desempleado. A estos datos hay que agregar que algunos se encontraban de regreso por deportación de campos agrícolas de Estados Unidos. Se trata de pobladores locales quienes en esas trayectorias buscaban complementar los ingresos familiares, habiéndose visto afectados por la política migratoria norteamericana, han dejado de realizar la ruta migratoria internacional que por décadas partió de esta región de la entidad, pero adquirieron ciertas habilidades con las que ahora participan en este mercado local; o bien jornaleros y pequeños productores de los campos de cultivo de la caña de la región, que sólo se ven favorecidos con ingresos por temporadas en esas actividades.

Aunque el perfil de trabajador que demanda la empresa, es de baja cualificación, la población migrante interna¹¹¹ e indígena están excluidas de este mercado de trabajo, dadas las normas y criterios de selección de los trabajadores. La situación de marginalidad de esos grupos, con respecto a este mercado de trabajo, se profundiza con las prácticas discriminatorias vinculadas a la segmentación del mercado de trabajo local (Harvey, 1985; Doeringer y Piore, 1971; Rieucan, 2008), situación que también es extensiva a las diferenciaciones de género que se incorporan al análisis. Tales prácticas

110 El rango es de 18 a 39 años, de la muestra analítica de 22 trabajadores, sin incluir un trabajador de recién jubilado de 60 años.

111 Es decir, trabajadores o familias de trabajadores de la entidad o de otros Estados del país que se desplazan entre los campos agrícolas de la región en busca de trabajo, en condiciones de informalidad. Incluidos jornaleros indígenas.

discriminatorias resultantes de la segmentación del mercado de trabajo, muchas veces abarcan aspectos que están fuera de las propias del trabajo (Bureau y Marchal, 2012; Chauvac, 2013), por ejemplo, las formas de vestir de los trabajadores, más allá de observar situaciones de higiene o seguridad en el trabajo.

Tabla 9.1 Características básicas de los trabajadores en el mercado de trabajo de la empresa LL por segmentos laborales (porcentajes y años cumplidos). Nayarit, 2016

Características sociodemográficas		Mercado interno	Mercado externo
Lugar de origen		Otras regiones y Estados	De la región
Sexo	Femenino	12.5	50.0
	Masculino	87.5	50.0
Edad promedio		n.e.	26 años
Nivel de Escolaridad/ Formación (%)	Básico (secundaria)	0.0	47.0
	Técnico	30.0	31.5
	Superior	70.0	15.0

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario estructurado y entrevistas semiestructuradas a trabajadores.

Como se puede apreciar de manera resumida en la Tabla 9.1, las características de los trabajadores de los dos grandes segmentos del mercado laboral son contrastantes entre sí. El análisis de la acción situada permitirá identificar las diferencias e inequidades que resultan de ese accionar al interior y entre segmentos o subsegmentos de trabajadores.

9.3.1.2 Procesos sociales básicos

En el medio rural local ha prevalecido una agricultura empobrecida, de explotación temporal con técnicas tradicionales. En ese sentido, la llegada de LL con una demanda de trabajo que a cambio ofrece empleos estables con prestaciones laborales -como las de cualquier empleo formal-, genera expectativas en los pobladores locales.

Dependiendo de la etapa del ciclo productivo y las necesidades de fuerza de trabajo, la empresa echa mano o no de las redes sociales. Por ejemplo, en el momento de la llegada a la región a construir las instalaciones, según explican los mismos trabajadores, acudieron representantes de LL con la gente de la cabecera municipal a preguntar por posibles interesados en el trabajo. Se formó un grupo de trabajadores que apoyaron en la construcción de los invernaderos hasta la actualidad continúan laborando en la empresa, con el beneficio de formar parte de los trabajadores de mantenimiento de LL, pero sin más posibilidades de movilidad laboral (E26 LL 2016:4 Trabajador) y (E55 LL 2014:6 Cortador). De este modo, las redes facilitan el reclutamiento para la empresa, como se planteó hipotéticamente (H1).

Posteriormente, a este mismo grupo le encargaron que corriera la voz para ayudar a reclutar trabajadores. Una vez iniciada esa etapa los criterios de selección y organización analizados en los apartados anteriores, son los que han prevalecido, las redes o vínculos personales no influyen en la definición de la contratación y sus condiciones. Los trabajadores que participan desde que inició la empresa no han dejado de ser contratados temporalmente con la salvedad de que ellos ya no tienen que pasar por SBC (E26 LL 2016:4 Trabajador).

Los criterios de selección y condiciones de contratación los plantea unilateralmente la empresa, sin embargo, las redes siguen siendo importantes en la medida que resultan funcionales para organizar el trabajo en el segmento cubierto por el mercado externo (E55 LL 2014:6 Cortador). Aquí se destaca además la importancia del ambiente social local donde prevalece una cultura de colaboración entre los actores.

Otro aspecto relacionado con los procesos sociales básicos en este mercado laboral tiene que ver con la funcionalidad de un rasgo de las relaciones de género prevalecientes en el ámbito local. La presencia femenina en la cultura local, probablemente se deriva del rol de las mujeres en la dirección las familias locales, donde es frecuente la emigración de los hombres adultos a otras regiones en busca de trabajo. Se ha visto que la coordinación de los equipos de trabajo en LL -integrados en su mayoría por personas jóvenes- es asignada predominantemente a mujeres. Al integrar a mujeres en la coordinación de los equipos de trabajo, la empresa vuelve funcional el tipo de relaciones de género prevaleciente a nivel local, se puede decir que lo apropia para su proceso productivo. Se puede decir que esta es una de los procesos específicos de este mercado de trabajo local en que las redes sociales facilitan el control y disciplina de la fuerza de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cuestión, como se plantea en la segunda hipótesis (H2),

Así, el caso de LL da cuenta de una moderna empresa flexible que hace uso de la organización social y los aspectos culturales relacionados con los actores sociales locales.

Adicionalmente, del análisis de la información aportada por los participantes se desprende que por parte de LL hay incumplimiento de los compromisos laborales. Además, las altas dosis de autoritarismo, combinadas con trabajo intenso y riesgos laborales, han dado lugar a conflictos laborales. Los motivos más concretos que se alcanzaron a detectar en el intercambio con los actores sociales se relacionan con la precariedad laboral, expresada en problemas salariales; otros relacionados con el incumplimiento de compromisos de pagos de retiro; o los relacionados con los riesgos de salud en el trabajo.

El conflicto salarial, analizado antes en el contexto de los mecanismos de control por parte de la empresa, consistió en una reducción de los salarios nominales y el pago irregular de los salarios semanales de manera arbitraria, que incluían descuentos injustificados. Ante esa situación, un grupo de trabajadores se organizaron para exigir el pago a la empresa, habiendo decidido ir a la huelga. El grupo fue desmovilizado con el despido del grupo de trabajadores que lo encabezó (E26 LL 2016:13 Trabajador). El aislamiento y desconocimiento que se traducen en falta de agencia de los trabajadores no les permitió acudir a las instancias legales a hacer valer sus derechos laborales. Hay que tener presente además que se trata en su mayoría, de trabajadores que por primera vez tiene un empleo formal.

Otra línea de conflicto laboral se deriva de la necesidad de retiro de algunos trabajadores por problemas de salud, sin el cumplimiento de la empresa en sus responsabilidades laborales correspondientes. En estos casos los problemas de salud se relacionan con el exceso y los riesgos de trabajo. La estrategia de la empresa ha consistido en que una vez que no resultan productivos para la empresa simplemente no mejora sus condiciones de trabajo hasta que terminan por retirarse. Por ejemplo,

¿Hay varias personas que se han Jubilado? No, creo que yo soy el único, hay más personas que tienen antigüedad, pero no las cotizaciones necesarias en el seguro social para jubilarse. Ahí los tienen trabajando

en las tareas menos pesadas. *¿De estas personas ya mayores, hay más hombres o mujeres?* Mujeres había unas dos o tres pero las liquidaron, les dieron lo que quiso la empresa y andaban demandando, creo. *¿Se retiraron ellas o la empresa las retiró?* Sí, la empresa las retiró. Yo siento que a mí me fue bien, yo renuncié por pensión. Yo coticé toda mi vida laboral. Ahora ya solo admiten gente nueva [en LL], cuando yo entré admitían gente hasta de 60 años, yo tenía 53-54, después les bajaron a 45 años máximo. [...] Ya están buscando gente más joven, también no los admiten muy gordos (E40 LL 2014:7 Jubilado).

Situaciones como la descrita, además de dar cuenta del conflicto laboral por el retiro en LL, son una expresión de inequidades de género y generacionales en el mercado laboral en general, desfavorable para las mujeres adultas mayores. La inequidad de género y la marginación, agudizan la falta de capacidad de agencia para las mujeres mayores en el mercado de trabajo. En términos generales, aún en espacios rurales, los hombres al llegar a edad de jubilación pueden acceder a este derecho por haber tenido la oportunidad de participar en el mercado de trabajo formalmente y cotizado para su retiro. Las mujeres no pueden acceder a ese beneficio toda vez que en su mayoría se han dedicado a los trabajos de cuidados en sus propias casas, por lo que después de una vida de trabajo, les espera mayor precariedad y pobreza. Por otra parte, el mercado laboral se ha limitado cada vez más a personas jóvenes y sin problemas de obesidad, problema este último que debe ser considerado no sólo en el ámbito de la salud sino como un problema social.

Un problema relacionado con afectaciones a la salud tiene que ver con los accidentes o riesgos de trabajo. El conflicto tiene el mismo origen, es decir, la falta de respuesta de la empresa a sus responsabilidades contractuales y de seguridad en el espacio laboral. Uno de los problemas más comunes son los accidentes en los zancos, de donde resultan fracturas o lesiones resultantes de esos golpes, hernias, entre otros problemas. Se trata de un trabajo excesivo y en el caso de hacerlo en zancos, a 3 metros de altura

¿Después de poda y vuelta en zancos, a dónde te cambiaron? Andando polinizando a los 7 meses [de haber entrado] me dio un dolor de pie, caí y no me pude levantar, me checó el médico y al parecer fue por exceso de trabajo. De ahí me mandaron de nuevo a poda y vuelta, como mes y medio andando en zancos, volví a tener problemas con el pie, de ahí me mandaron con las embarazadas a limpiar ganchos y cómo a los 15 días me di de baja (E41 LL 2014:6 Exempleados).

No obstante esa situación, los trabajadores consideran que trabajar en LL, genera cierto estatus social, con respecto a otras actividades en la zona, que sin duda se relaciona con la mejoría de sus condiciones materiales con respecto a cuando aún no trabajaban en la empresa. En las entrevistas y cuestionario estructurado se preguntó a los trabajadores por su opinión sobre la opción de empleo que representa LL. Sólo quisieron opinar 68% de los entrevistados. Sus respuestas se agrupan en calificaciones de, buena 13.3% de las opiniones, mala, 13.3% y, regular 73% de las opiniones emitidas. Con ellas se expresaron comentarios tales como, representa un ingreso seguro; es menos duro que trabajar en el corte de caña; hay buen ambiente de trabajo con los compañeros; así como está la cosa, yo no lo dejaría; es riesgoso y con nivel de exigencia alto; no todo el tiempo contratan; no es suficiente sueldo para una familia, apenas alcanza para comer.

Finalmente, del análisis se desprende que los conflictos laborales en LL tienen su origen y su salida -no solución- en la externalización de la gestión laboral. Para los trabajadores esto significa ambigüedad para el reclamo formal y la afectación de sus derechos laborales. Esa figura de la empresa subcontratante genera confusión a los trabajadores acerca de cuál es la empresa contratante. Ante la

inseguridad se debilitan aún más los trabajadores en su posición para la negociación y se refuerza el autoritarismo y unitarismo por parte de la empresa. El respeto al ser humano del discurso posttaylorista, de las empresas flexibles no es más que eso, discurso.

En general, las personas que fueron despedidas acusan maltrato de los supervisores o en general la política de la empresa. Esto explica cómo el cierre social-homofilia en unos grupos, se traduce en la exclusión y segregación de otros, en este caso de su mismo grupo social, es decir, en la paradoja de la homofilia (H3), Pese a todo, los afectados señalan que si fuera posible volverían a trabajar ahí ante la falta de oportunidades de trabajo en la región (E41 LL 2014:16 Exempleados), situación que da cuenta del alcance de la precariedad en el ambiente socio-económico local.

9.3.2 Tecnología, ciclo productivo y temporalidad en el empleo

9.3.2.1 Tecnología y ciclo productivo

La temporalidad ha sido una característica del empleo agrícola derivada de la naturaleza misma de la actividad. El desarrollo de tecnologías que permiten alargar el ciclo productivo podría suponer cierta estabilidad en los mercados de trabajo y el empleo. Sin embargo, la extensión e intensificación de la producción agrícola se vincula a tecnologías flexibles y ligeras con su consecuente efecto similar en la demanda y gestión de la fuerza de trabajo. Si bien se trata de procesos científicamente planeados en sus componentes técnicos, con los que se logra incrementar notablemente los rendimientos de la producción -en este caso de tomate- se basan sobre todo en procesos manuales, sustentados en la intervención de grupos de trabajadores agrícolas que se deben apegar a la estricta planeación de actividades para lograr el producto esperado, en los tiempos y modalidades que exigen los compromisos contraídos por la empresa *ex ante* en el mercado. Es decir, la base de estos procesos es la organización flexible del trabajo que permite a empresas como LL, competir y mantener presencia en el mercado a nivel global.

En ese sentido se aborda ahora la relación entre tecnología, ciclo productivo y temporalidad del empleo. La agricultura protegida es un sistema de producción que se realiza bajo diversas estructuras -invernaderos en el caso de LL -para minimizar las restricciones del ciclo natural en los cultivos y protegerlos de riegos asociados al clima. También se orienta a optimizar la administración de los recursos como agua y suelo e insumos, en cuanto a su aprovechamiento y en cuanto a la reducción de los costos correspondientes. Otras ventajas con respecto a los sistemas a cielo abierto es la producción agrícola fuera de su ciclo natural, con mejores rendimientos en menor espacio, menor incidencia de plagas y enfermedades, lo que se traduce en mejor precio de mercado y por lo tanto mejores ingresos para el productor (Moreno, 2013).

Sin embargo, si bien se tiene cierto control de la temperatura, no deja de influir el clima natural en la producción, a lo que corresponde cierta variación en los rendimientos. La tecnología permite suavizar esas variaciones y poder programar producción y cosecha a lo largo del año. No obstante, los ritmos los marca el mercado del producto. La empresa trata de asegurar sus ventas procurando estabilizar la demanda; una vía es permanecer en mercados internacionales de futuros de productos agrícolas. En función de esos compromisos y las condiciones naturales y técnicas del proceso productivo, los requerimientos de fuerza de trabajo son diferentes a lo largo del año. Más aún, los

ajustes en costos para mantener los precios sin riesgo de pérdidas, suelen ser sobre la mano de obra (E52 LL 2014:22 Empleado).

¿Por qué necesitarán más gente en diciembre? Lo que está plantado ya está vendido desde antes de que crezca la planta, es para sacar la producción. *¿Todo el año tienen producción?* Sí, todo el año hay producción. *¿Cuál es el tiempo que se produce menos?* Cuando hay frío, a finales de enero y febrero y en tiempo de calor [el resto del año] es cuando se produce más (E26 LL 2016:6 Trabajador).

¿En este momento hay mucha producción para cosechar? Es poco, esta temporada es poca por el frío, pero ya se está preparando para sembrar de nuevo, las actividades son constantes todo el año. *¿Tienes idea de cuántas personas trabajan y cuántas son de aquí de tu pueblo?* De 600 para arriba, de aquí del pueblo se llenan dos o tres camiones cómo de 30 y tantas personas alrededor de 100, hombres en su mayoría, las mujeres se concentran más en cosecha y precultivo (E49 LL 2014:3 Trabajador).

Sin embargo, aunque haya actividad en la empresa permanentemente, la temporalidad del empleo se aplica a todo el personal de producción -precultivo y empaque- y de mantenimiento.¹¹² La organización del proceso de trabajo se basa en la flexibilidad de la fuerza de trabajo y fragmentación del colectivo de trabajadores.

¿En el caso de tu actividad, tú defines pautas de trabajo de un grupo de personas? No, donde estoy yo [en mantenimiento] somos 4 personas, trabajamos 4 días y descansamos 3 (E26 LL 2016:8 Trabajador).

Dependiendo de su capacidad de agencia, de sus vínculos internos, logran o no reubicarse en puestos que alarguen el periodo de empleo. Los contratos por más tiempo son de ocho a nueve meses (E14: 2014:5 Trabajador). Quienes están en esas condiciones asumen que tienen un contrato permanente, indefinido, por el hecho de que los vuelven a llamar para otro periodo laboral, despidos temporales que la empresa maneja como ‘descansos’. Por ejemplo, una trabajadora que durante cinco años ha laborado en esta dinámica, asume que tiene contrato permanente, sin embargo, no cuenta con estabilidad en el empleo, lo que se traduce en inseguridad para negociar en un ambiente unitarista y autoritario.

¿Cuánto tienes ahora en limpieza? Ahorita un mes. *¿Por qué cambiaste de cosecha a limpieza?* Porque se estaba acabando el corte en mi área y si se acaba descansan [despiden] gente, entonces acá estoy más segura. [...] *¿Firmas un contrato para trabajar ahí?* Sí, por 9 meses, lo cumplimos y es cuando nos descansan una semana y nos vuelven a hacer el mismo contrato (E53 LL 2014:11 Trabajadora).

Los trabajadores viven las consecuencias de la precariedad laboral y la segregación a partir de tratos diferenciados, sin embargo, no tienen claridad de su situación laboral. Para la mayoría de ellos, el empleo en LL es su primera experiencia de empleo formal. Esto explica su inexperiencia o desconocimiento sobre sus derechos laborales, situación que resulta doblemente favorable para la gestión flexible de la fuerza de trabajo por la empresa, logrando tener el control absoluto en negociación contractual. Así, aunque existe un contrato, la inseguridad de que se cumpla vuelve más vulnerables a los trabajadores y susceptibles a formar parte de la política flexible de gestión de la fuerza de trabajo

112 Las condiciones son diferentes para los empleados administrativos y del conjunto del segmento protegido del mercado laboral de la empresa. Por cuestiones de delimitación de la tesis, el análisis se enfoca a los trabajadores agrícolas, considerando importante el análisis de los nuevos perfiles laborales en las empresas rurales para posibles investigaciones futuras.

9.3.2.2 *Temporalidad del empleo*

La cohesión que llega a darse entre algunos grupos coincide con los equipos de trabajo organizados por la empresa, que por lo demás, no son permanentes. Trabajadores polivalentes para responder a las necesidades de mano de obra las distintas actividades del proceso de trabajo y falta de cohesión entre ese colectivo, trae como consecuencia la imposición de condiciones laborales precarias. La gestión de la fuerza de trabajo autoritaria y contingente (Alós-Moner, 2008) adquiere en este caso una clara expresión y la temporalidad e intermitencia de los contratos una de sus formas específicas.

Mantener una plantilla con trabajadores temporales, en LL significa diferentes tipos de ventaja para la empresa como estrategia para flexibilizar, sin costos de gestión de la fuerza de trabajo. La primera es ajustar los costos de producción a partir de reducir los jornales pagados, compensando con mayor intensidad del trabajo de quienes se quedan. Se genera un ejército de reserva de fuerza de trabajo que presiona a la baja los salarios o en conjunto las condiciones laborales. Un aspecto clave para esta empresa en el ámbito local es, que no sólo se trata de trabajadores temporales, sino en gran medida, de una oferta intermitente de las mismas personas. Es decir, trabajadores capacitados, que se prepararon para el trabajo sin costos para la empresa, ya que se capacitaron en el trabajo mismo. Se trata de mano de obra cautiva, tomando en cuenta el contexto de crisis y de escasez de opciones de empleo en la región y, fácil de reclutar, tomando en cuenta los vínculos locales, además del vínculo directo de la empresa con los trabajadores -que por lo demás no funciona a la inversa. Por factores como los planteados, el trabajo temporal no representa riesgos sino ventajas para la empresa y constituye un elemento clave su gestión flexible de la fuerza de trabajo. Para los trabajadores es una expresión de la flexibilidad del empleo y de la precariedad laboral.

En esta dinámica de flexibilidad de la empresa, los trabajadores multitareas, que se distinguen por haber desarrollado una gama amplia de habilidades que aplican en el conjunto de actividades del proceso de trabajo, aun formando ellos parte del segmento desprotegido del mercado de trabajo, corren con mejor suerte que el resto de trabajadores. Tratándose de trabajadores polivalentes (Lara, 2001), sus periodos de contratación se extienden más que los del resto, pero no dejan de ser trabajadores temporales.

De esta manera de acuerdo con lo expresado por los trabajadores entrevistados, se entiende que la temporalidad del empleo es un mecanismo que utiliza la empresa para alcanzar su flexibilidad, reduciendo en número de trabajadores y con ello el costo de la fuerza de trabajo en determinados momentos del ciclo productivo. Que esa medida se aplica de manera diferenciada a los trabajadores de los subsegmentos del mercado de trabajo, lo que se refleja además la segmentación del mercado de trabajo. En ese sentido se puede asumir como un factor de fragmentación entre los trabajadores en la medida que propicia su desvinculación entre ellos y de segregación en el sentido en que profundiza las inequidades de oportunidades para los trabajadores.

Los elementos expuestos llevan a abordar con más detalle la relación entre flexibilidad, segmentación y precariedad en el mercado de trabajo de LL.

9.3.3 Mecanismos de segmentación y redes sociales en La Laguna

De lo expuesto en los apartados anteriores en este estudio de caso, se puede asumir que la segmentación del mercado de trabajo de la empresa La Laguna, va más allá de la separación entre los segmentos interno y externo. En ese sentido se aborda en este apartado el análisis al interior de los segmentos del mercado laboral de LL. En análisis que aquí se elabora resultan coincidencias teóricas con los planeamientos de Köhler *et al* (2006), en el sentido de construir la explicación de la segmentación para cada caso específico y de identificar, en un momento dado, submercados en el mercado de trabajo, asimismo, de acuerdo con Villa (1990) y Bauder (2001), se enfatiza sobre los elementos de la oferta y de los rasgos locales, así como dar cabida a los aspectos socio-culturales de ese lado del mercado.

La fragmentación de los trabajadores en grupos con diferentes condiciones de empleo, generados por la segmentación del mercado laboral de LL, se presenta a diferentes niveles (Tabla 9.2). En el más general, expresado en la estructura organizativa jerárquica de la empresa, el segmento protegido se integra por la estructura gerencial y administrativa a nivel profesional y técnica. A ese nivel los subsegmentos se pueden vincular con el área directiva gerencial; los profesionales de la producción hasta el nivel de líderes de área, administración y planeación y, finalmente en ese orden jerárquico, los técnicos contables y en informática.

Tabla 9.2 Segmentación del mercado de trabajo de la empresa La Laguna

Contratante		Mercado interno	Mercado externo
Segmento	Subsegmento		
La Laguna	1	Gerentes	Coordinador(a)/apuntador(a) Apoyo técnico (contable e informático)
	2	Profesionales (producción, planeación y administración)	Multihabilidades
	3	Apoyo técnico (contable e informático)	'Asociados'(as)
Subcontratante	1		Coordinador(a)/apuntador(a)
	2		
	3		'Asociados'(as)

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas semiestructuradas y cuestionario estructurado.

Acerca de la relación entre estrategias de ingreso y el segmento del mercado de trabajo (Larquier y Rieucan, 2014), en LL se presenta el predominio de la aplicación directa para los puestos del subsegmento 3 del mercado interno, que en otros momentos pudieron haber ingresado por el subsegmento 1 del mercado externo. En el caso del mercado externo el recurso de las redes familiares para transmitir la información ha sido relevante (ver apartado 9.1.4). A manera de ejemplo se presentan, una referencia relacionada con subsegmento 3 del mercado interno y una del subsegmento 2 del mercado externo de LL.

¿Desde cuándo estás trabajando en LL? Desde hace 2 años y medio, entré como empleado base y a los 6 meses ascendí a lo que es el área administrativa de producción, la forma en la que ascendí fue mediante una entrevista de trabajo y de ahí a varias personas se nos hizo un examen, en este caso se necesitaban conocimientos de cálculo y en base a los resultados se determinó quien se quedaba con el puesto (E52 LL 2014:2 Empleado).

¿Para que tu mamá trabajara ahí, influyó que tú estuvieras dentro de la empresa? Sí, ella entró unos meses después ¿En el caso de tu hermana, tú le propusiste a ella que acudiera a la empresa o la recomendaste directamente para que la contrataran? Yo la animé a que entrara, ella estudió para programador analista, [la recomendó] y me dijo que la iban a considerar. No sé en qué quedo que no acreditó para el trabajo de oficina pero ella sigue en el trabajo de campo. (E26 LL 2016:9-11 Trabajador).

En empresas grandes, las redes sociales funcionan como vía de transmisión de información para el reclutamiento para el mercado externo, pero no influyen en la definición de la contratación y de las condiciones de trabajo. Las normas establecidas por la empresa son asumidas por los trabajadores locales como algo normal, ya que las nuevas empresas agroindustriales -incluidas en esta investigación- como LL, representan las alternativas de empleo para la zona. Un trabajador expresó al respecto, “las tomateras tienen fama de pagar poco, pero el que trabaja gana [...] Los que vienen preparados, de jefecillos o encargados, pero también para los de aquí, a lo que haya” (E40 LL 2014:22 Jubilado). Adicionalmente, los mejores puestos los ocupan personas de otras localidades, los del lugar trabajan "en lo que haya", en su mayoría en puestos del segmento secundario, del mercado externo de la empresa.

A excepción del personal de apoyo técnico de menor nivel laboral, el mercado externo, comprende el mercado de trabajo agrícola propiamente dicho -y motivo fundamental de este análisis. A este segmento, corresponden los subsegmentos de coordinadores o apuntadores; las cuadrillas multitareas -sólo presente en el subsegmento de LL- y, los trabajadores identificados como ‘asociados’ o trabajadores base, cuyo nivel efectivamente corresponde con la base de la estructura jerárquica. Una categoría que se sobrepone con las tres mencionadas es la de pertenecer a LL -o estar bajo su control- o de la empresa subcontratante, aspecto que en el caso del mercado externo imprime una fuerte diferenciación entre los colectivos de trabajadores. En el caso de los trabajadores del mercado interno, todos tienen contrato formal con LL.

Tomando en cuenta que los salarios en el mercado externo se componen de un sueldo base y los distintos bonos de productividad que corresponden a las tareas adicionales o pagos a destajo, los salarios por actividad no son homogéneos, sino que se calculan individualmente (ver apartado 9.1.5 de este estudio). En este sentido, con el interés de identificar las diferencias de salario por actividad se calcularon los salarios promedio para algunas de las actividades, con base en la información proporcionada por los actores entrevistados, contenidos en la tabla 9.3.

Tabla 9.3 Salario promedio semanal en actividades seleccionadas del proceso de trabajo de producción y empaque de tomate en la empresa La Laguna, y predominio de trabajadores según sexo. Nayarit, 2016

Actividades	Salario prom. Sem.		Sexo trabajadores Predominantes
	Pesos M.	Euros	
Multihabilidades	1600	85.10	Hombres
Poda y vuelta (zancos)	1400	74.46	Hombres
Mantenimiento	1400	74.46	Hombres
Polinización	1350	71.80	Hombres
Monitoreo (plagas)	1200	63.82	Hombres/Mujeres
Montacarguista	1020	54.25	Hombres
Estibador	1000	53.19	Hombres
Limpieza	1000	63.82	Mujeres
Cosecha (corte)	1250	66.48	Mujeres /Hombres

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas semiestructuradas y cuestionario estructurado a trabajadores.

Cabe aclarar que el sueldo base representa aproximadamente el 50% del salario, la otra parte está indexada a la productividad, o pagada a destajo, específica para cada actividad. En este sentido, el salario, si bien permite observar una expresión concreta de la segmentación del mercado laboral, por sí sólo no explica el fenómeno. Es necesario tomar en cuenta las condiciones en que opera la organización, las estrategias de flexibilidad y las formas en que la empresa incorpora el ambiente socio-cultural local en este proceso. En este caso específico tratando de conocer el papel que juegan las redes sociales en el reclutamiento y segmentación del mercado de trabajo.

En principio se observa una diferenciación de los salarios promedio por actividad, siendo los más altos los del grupo multihabilidades. Estos corresponden a trabajadores de sexo masculino que ofrecen la polivalencia y productividad que requiere la empresa para su organización flexible. Por lo demás, la pertenencia a este grupo, supone haber demostrado habilidades en las diferentes actividades, altos niveles de productividad, capacidad de trabajo en equipo y manejo de la normatividad de la empresa. De esta manera garantizan a la empresa que contará con un equipo reducido, leal, capaz de responder en momento pico de demanda. Se puede decir que a nivel del mercado externo, en este grupo y en el de las coordinadoras de equipo, la empresa hace descansar la acción microcorporativa característica de las nuevas formas de gestión de las empresas, que regularmente recae en el mercado interno (Alós-Moner, 2008; Martín y Miguélez, 1999; Lope *et al*, 2000). A continuación, se muestra la opinión de un trabajador entrevistado que denotó cierta satisfacción por lograr permanecer en un puesto de ese tipo.

¿Tú entraste haciendo siempre la misma actividad? Entré a cosecha, cultivo, monitreador. Nos capacitan con una especie de libros para identificar los diferentes tipos de enfermedades. *¿En cuál puesto se gana más?* En multihabilidades o podador, pagan más que a un monitreador, en cosecha está bien el pago dependiendo de las tareas. Un monitreador gana alrededor de \$1200 y un multihabilidades alrededor de \$1600 o más. Salen proyectos y retos que promueven a más trabajo y dan la posibilidad de más sueldo. *¿Cómo te sientes tú en el puesto?* Me gusta. *¿Para que tengas un puesto de multihabilidades, necesitas cierta trayectoria?* No, sólo las ganas que le pongas, haces de todo, no es tan pesado, sólo el calor cansa mucho, a partir de las 12:00 puede que sea menos soportable y baja el rendimiento y estando en zancos más, quedamos más cerca del techo. Yo tengo cómo dos años en esta actividad. *¿Cuántas personas están trabajando en esa actividad?* En un invernadero somos cómo 48, son cómo 10 hectáreas (E57 LL 2014:5 Red).

Por otra parte, a partir de los subsegmentos del mercado externo se puede entender que las mujeres que participan en los puestos de coordinación (E52 LL 2014:23 Empleado) -tan solo 5% del total de trabajadores del mercado externo- se les asigna un estatus superior. Es la manera en que la empresa se apropia de la capacidad de las mujeres para dirigir grupos, reconocida socialmente en el ambiente local. De esa forma, ese grupo de mujeres se convierte en transmisoras de las normas disciplinares de la empresa, orientadas al cumplimiento de los requerimientos mínimos de productividad. La percepción de un actor sobre el asunto

¿El jefe de grupo cuántas personas tiene a su cargo? Unos 15 o 20 más o menos. *¿Cuántos grupos hay?* unos 20 por área. *¿Entonces hay 40 jefes de grupo, de estos hay más hombres o mujeres?* Ahorita yo tanteo que hay más mujeres, había muchas mujeres. *¿Por qué cree que haya más mujeres?* Tal vez son más responsables (E41 LL 2014:17 Exempleados).

Así, los de coordinadores son los puestos más altos en el segmento secundario, donde predominando la población joven, la ascendencia que tienen las mujeres sobre ellos puede facilitar el control de la empresa aprovechando las relaciones de amistad y el paternalismo/maternalismo prevalecientes. Paradójicamente, en el conjunto de trabajadores, la fuerza de trabajo femenina recibe las retribuciones más bajas en este mercado laboral, salvo en temporada de alta producción, cuando los ingresos se incrementan a partir del pago a destajo en el corte. La explicación dada por los actores entrevistados es que en esos puestos se maneja maquinaria (E25 LL 2016:13 Trabajadora) lo cual no justifica su exclusión. Suele plantearse como criterio para segmentación del mercado de trabajo por sexos que las mujeres son muy hábiles para tareas de detalle. Sin embargo, en puestos como éste, donde el salario es mayor, se supone que no pueden cubrirlas. Esto representa un trato discriminatorio de género en la segmentación del mercado de trabajo.

¿Quién te dio la capacitación? Hay una muchacha que se llama Irma y ella capacita a los nuevos. ¿El turno siempre es fijo? para nosotros [limpieza]de lunes a viernes siempre de 6A.M. a 3P.M. ¿Cuáles son los puestos mejor pagados? Corte, los que son buenos ganan hasta \$1800 a la semana en temporada alta. ¿En tus actividades sólo te pagan el salario mínimo? Sí nada más. (E53 LL 2014:16 Trabajadora).

¿Quiénes andan más en zancos, hombres o mujeres? Hombres, si hay mujeres, pero hay más hombres. ¿En qué actividad hay más mujeres? Recogiendo el producto, otras en zancos, en aseo. ¿Cuál es el criterio que plantean para que sean pocas las mujeres en zancos? No aguantan tal vez, es pesado y no alcanzan a cubrir las tareas (E57 LL 2014:7 Red).

El resto de la plantilla de trabajadores ‘asociados’, son múltiplemente excluidos, incluso de sus mismos grupos de compañeros, al marcarse la diferencia entre los trabajadores registrados en LL o bajo la dirección de la empresa subcontratante, como resultado de la externalización explicada anteriormente (E57 LL 2014:9 Red), con los empleos más precarios.

¿Cuánto tienes trabajando aquí y qué prestaciones tienes? Voy para 5 años, prestaciones sólo tengo el seguro y los contratos son indefinidos [inseguros, imprecisos], es por temporada (E15 LL 2014:3 Trabajador).

La organización flexible de la empresa tiende a desvincular a los trabajadores, estableciendo un trato unitarista y autoritario como forma de gestión de la fuerza de trabajo, sin embargo, se apropia de los vínculos y pautas socio-culturales de los actores locales para segmentar el mercado laboral y flexibilizar su organización. Se puede decir que la acción microcorporativa (Alós-Moner, 2008; Gibert y Martín, 2006) no sólo se promueve en el mercado interno, sino en los grupos estratégicos para la empresa a nivel del mercado externo. La acción microcorporativa en este segmento, es orientada a fortalecer el control en la empresa, genera nuevos vínculos entre los actores locales, se reestructuran las redes sociales en función del ambiente laboral de esos círculos -a partir de una iniciativa externa a ellos, promovidas por la empresa, y no a la inversa- quedando excluidos la mayoría de los trabajadores que se ven atomizados en el ambiente laboral precario. Esto ha llegado a pesar sobre la acción colectiva y de cooperación de los trabajadores, al grado de no lograr afrontar situaciones como el conflicto salarial que llevó a un grupo a manifestarse y finalmente a ser despedido, como se expuso anteriormente.

En este caso no se observa una influencia de las redes en el mercado de trabajo y la gestión laboral, como se observó en les empresas más pequeñas. A propósito de las hipótesis de trabajo (H2 y H3) se

puede decir que, en este caso, las redes sociales locales tienen poca influencia en el mercado laboral de una empresa grande y flexible como LL. Que la segregación y marginalidad que prevalece en el territorio estudiado, presentan vulnerables a los trabajadores al mercado de trabajo, de tal manera que la empresa efectivamente, es capaz de utilizar como recurso los aspectos socioculturales -pudiendo incluir o no a las redes sociales- para organizar el proceso de trabajo y segmentar el mercado de trabajo, de acuerdo a sus necesidades de flexibilización, al margen de los beneficios para los actores locales (H2). Sin embargo, la segregación social que resulta de la mayor fragmentación de los trabajadores (H3) no se relaciona en este caso con una relación de cohesión social-homofilia propiciada por el accionar de los actores en redes sociales al interior de los nuevos grupos, sino con la exclusión determinada a priori por parte de la empresa y su subcontratante en función de sus determinantes económicos y organizativos.¹¹³

9.3.4 Flexibilidad tecnológica, flexibilidad laboral y precariedad

La estrategia de flexibilidad de LL es fundamental para mantener su posición en el mercado ya que le permite ajustar los costos de producción y en un momento dado, realizar algún ajuste técnico o responder con nuevos productos, aspecto menos frecuente en este caso. En una empresa con tecnología ligera, el ajuste fundamental recae en la fuerza de trabajo mediante la reorganización de los equipos para sacar adelante el proceso de trabajo, lo que puede suponer cambios de actividad o recortes de personal.

De acuerdo con Miguélez (2013), flexibilizar las empresas remite a situaciones de poder y control. Cuando la gestión empresarial se centra en la organización de los procesos, más que en aspectos tecnológicos, es de suponer que la flexibilización remita al mercado de trabajo. No se trata de un tema exclusivamente técnico, “la flexibilidad es una estrategia de las empresas, consistente en articular una serie de medios para obtener ciertos fines por otro camino. “Flexibilizar el factor trabajo” implica ciertamente aspectos técnico-organizativos, pero también intereses diferenciados, quizá incremento de desigualdades, pérdidas y ganancias, todo ello cuestiones de control (Miguélez, 2013:4). En esta línea de análisis se aborda el análisis de la flexibilidad a nivel de la acción situada del mercado de trabajo de LL.

Con base en la información de las entrevistas semiestructuradas, guión estructurado y documentos publicados por la empresa, se plantea que la estrategia de flexibilidad de LL se basa en la organización del proceso de trabajo; en la polivalencia de la fuerza de trabajo y la rotación de los trabajadores entre puestos; en la temporalidad del empleo; en la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo. Ese conjunto de aspectos, se resumen en acuerdos laborales que garantizan el éxito de la empresa sustentados en la precariedad laboral.

Acerca de la organización de la empresa, mantener el equipo del segmento protegido es fundamental para la empresa, de ahí se desprenden las normas técnicas y disciplinarias que han de asumir los

113 Un tema que se deja anotado para posibles investigaciones futuras es el de la segmentación y movilidad entre empresas similares como estrategia de ocupación por los trabajadores. En este caso se identificaron casos de trabajadores de ambos sexos que hicieron referencia su experiencia en otra de las empresas que forman parte del estudio. En esos casos se planteó la incorporación a LL como una opción mejor que las otras dos. (E53 LL 2014:6), (E16 VA 2015:8), o bien como una alternativa para buscar empleo en caso de ser despedido de LL (E14 LL 2014:5).

trabajadores en el proceso de trabajo. Aunque toda la empresa actúa en esa dinámica, los ajustes que se requieren se concentran en la organización de los trabajadores del segmento externo del mercado laboral. Tal organización consiste en equipos de trabajo retomando la estructura jerárquica de la empresa, con la finalidad de alcanzar el cumplimiento de determinadas tareas. Más que un trabajo colectivo, consiste en grupos controlables, susceptibles de ser vigilados -supervisados- para la realización de las tareas que se reportan -y se pagan- individualmente. Esto da lugar a la conformación de nuevas redes de amistad dentro del proceso, las que sin embargo permanecen en estado latente en términos del ambiente laboral. Lo que sí se da de manera efectiva es la intensificación del trabajo a través de un autocontrol de los trabajadores para superar las tareas mínimas y lograr completar sus ingresos con tareas adicionales.

¿En qué área comenzaste? Preparación de suelos, ya después cosecha y entre esas alterné. En preparación no hay tantas tareas extras; en cosecha te apuras más para ganar más (E55 LL 2014:10 Cortador).

Los trabajadores no son contratados para un puesto, sino por un periodo determinado de un mes a nueve meses, dependiendo de la productividad que demuestren. De esta manera se genera el marco legal, el acuerdo entre la empresa y el trabajador para instrumentar la flexibilidad. Los cambios de actividad o bien el despido temporal o ‘descanso’ de trabajadores son medidas habituales para lograr metas rentables. Recordemos que el personal con mayor estabilidad es recontratado cada 9 meses con un periodo de desempleo - ‘descanso’- habiendo quienes son recontratados cada mes, sin ninguna seguridad de continuar trabajando (E53 LL 2014:13 Trabajadora).

El manejo del discurso con respecto a esas situaciones muestra una actitud positiva, pro desarrollo humano, por los representantes de la empresa y hace suponer aceptación por parte de los trabajadores. Se aplica aquí el concepto de *subjetividad disciplinada* propuesto por Foucault (citado por Köhler y Martín, 2010) aplicable a situaciones donde la normativa de la empresa llega a ser parte de la conciencia y los conflictos del trabajo se llegan a sumir como individuales y personales. Aquel eslogan de “liberar el potencial de la gente” como objetivo de la empresa, es un ejemplo; la cita a continuación es otro más.

¿Cuáles son los criterios de esas políticas de la empresa? Supongo que quieren mejorar, cambian horarios, rotando los descansos. Quieren que los trabajadores participen más, hacen evaluaciones, dan horarios y apoyo para que la gente se prepare para los exámenes... (E40 LL 2014:20 Jubilado).

La empresa requiere optimizar el trabajo del menor número jornaleros posible para reducir costos. Por ese motivo, a los trabajadores no se les asigna una sola tarea, son movidos a las actividades y en los turnos que resulte sea necesario. Los cambios de actividad en esas condiciones, no se traducen en movilidad laboral, ni en mejoría de las condiciones laborales, tan sólo en la respuesta a la flexibilidad e intensificación del trabajo que requiere la empresa. Sin embargo, a través de la trayectoria laboral, se observó cierta movilidad laboral y social entre empresas, propiciada por algunas personas en busca de mejores condiciones de trabajo y de vida.

¿Antes de trabajar ahí, en qué trabajabas? En unos invernaderos que están por aquí cerca; en Venado Azul. Trabajé casi como 4 meses, pero trabajábamos un día sí y un día no. Antes trabajé en la Costa en un hotel, mis hermanos y tíos trabajan allá y por ellos conseguí el trabajo. *¿Dónde pagan más?* En los invernaderos de La Laguna (E53 LL 2014:6 Trabajadora).

Una trayectoria a través de distintas actividades a menudo lleva a regresar al puesto inicial. Esto denota las pocas o nulas ventajas del cambio de actividades además de que en estos cambios, poca influencia tiene la decisión de los trabajadores. Sólo en casos que garantizan ventaja para la empresa se aceptan las peticiones de cambio de actividad que proponen los trabajadores.

¿Qué puesto estás desempeñando en La Laguna? Reparación de fugas, he estado en varios puestos. *¿Cuál fue tu primer puesto ahí?* Prearmado *¿Cómo ha sido tu progreso?* Primero estuve en prearmado, es el armado de los invernaderos; de ahí estuve en fugas, en corte de tomate, en embarque en dónde el producto se va a empaque a Guadalajara y ahora de nuevo en reparación de fugas, en abril cumplí ya 8 años (E26 LL 2016:2 Trabajador).

¿Cuánto tiempo duraste realizando esta actividad? Cuando mucho dos meses después siguió polinización. *¿Para estas dos actividades, cuando entraste, recibiste capacitación?* Si hubo capacitación, anduvo un muchacho cómo una semana conmigo capacitándome. *¿Ese tiempo que duró la capacitación, te lo pagaron?* No, quedó en fondo de ahorro, la primera semana me dieron cómo 200 pesos, ya después conforme iba rindiendo iba ganando (E41 LL 2014:4 Exempleados).

La flexibilidad del trabajo y del empleo, responden a criterios económicos y no sólo tecnológicos. La estricta planeación de los procesos en LL – a diferencia de otras empresas de la zona- para poder responder al mercado en condiciones de rentabilidad, supone una medición de los jornales requeridos, como se puede constatar con las siguientes respuestas.

¿Las hectáreas que se están trabajando cuántas son? En total son 54, el promedio de las activas se mantiene como en 48 en temporada alta; en temporada baja son 42 en promedio. *¿En estas 48 en promedio es cuando se llegan a ocupar estas 780 personas aproximadamente?* Sí, hablando de todas las áreas. En base a eso se determinan el costo de los jornales por hectárea, tienes que mantener el área con 15 jornales por hectárea y si te excedes a 17 tienes que ver de dónde vas a bajar gente (E52 LL 2014:21 Empleado).

Otro aspecto clave de la flexibilidad de LL que se rescata del análisis previo es la forma de pago - por tareas y a destajo- que estimulan el incremento de la productividad sin necesidad de incrementar la inversión en capital fijo. Con los altos rendimientos que caracterizan la producción agrícola en invernaderos, lo que se requiere es fuerza de trabajo productiva y el contexto local rural favorece la posibilidad de establecer ese tipo de relación salarial que lleva a que los trabajadores hagan suyo el objetivo de incrementar la productividad de su trabajo.

Si la flexibilidad es, como señala Miguélez (2013) la cara técnica de la lucha contra las incertidumbres, resultantes de formas de actividad económica tradicionales, la externalización es una estrategia de las empresas para flexibilizarse y atenuar los riesgos de las rigideces (Alós-Moner, 2008; Gibert y Martín, 2006). Se ha planteado en este estudio cómo LL ha optado por esas estrategias subcontratando servicios, pero particularmente interesa destacar aquí los relacionados con la gestión de la fuerza de trabajo y sus relaciones con la flexibilidad laboral.

Es a partir de la externalización y la ambigüedad que genera la existencia de dos empresas como las estrategias de flexibilidad del trabajo y del empleo se llevan a cabo sin restricciones en LL. De inicio la empresa LL se deshace del problema del reclutamiento y gestión de la fuerza de trabajo recién incorporada, reduce sus costos globales trasladados en parte a la empresa subcontratante y administra directamente los segmentos con mayor productividad. Se genera sí mayor segmentación al interior del mercado de trabajo externo. Por su parte, la empresa subcontratante ejerce sin restricciones y más

bien con todo respaldo, el control sobre el subsegmento más desprotegido del mercado laboral. Para los trabajadores que permanecen contratados por la empresa subcontratante, además de condiciones precarias de trabajo y de empleo -expuestas en apartados previos-, les genera ambigüedad la existencia de dos empresas en una, inseguridad en el empleo con contratos de un mes, con ‘posibilidades’ de renovar y la manipulación por parte de la empresa para que se esfuercen por alcanzar niveles de productividad determinados para poder aspirar a ser contratados por LL. Una vez que los trabajadores alcanzan niveles de productividad requeridos -establecidos en términos de tareas- y la “antigüedad” que supone su capacitación en el trabajo, pueden aspirar a ser evaluados para ingresar formalmente LL. Esta medida impacta a muchos trabajadores quienes optan por continuar hasta donde sea posible en la subcontratante. Recordemos que se trata de población rural en condiciones de marginalidad, muchos de ellos están viviendo su primera experiencia de empleo formal y tal parece que con esta medida, -si fuera su propósito- se ve frustrada. Los actores describen su experiencia en las siguientes líneas tomadas de las entrevistas.

¿Cuando lo contrataron, qué tipo de contrato le hicieron? Era indefinido, éramos trabajadores base, después empezaron a contratar por mes, a estar renovando, a nosotros no nos tocó eso (E40 LL 2014:8 Jubilado).

¿Cuánto tiempo hace que estás trabajando en LL? Apenas entré, llevo ahorita 2 meses, duré casi dos años ahí, descansé 5 meses y ya volví. *¿Por qué te descansaron?* Ahí hay dos empresas, la subcontratante y LL, ellos tienen más privilegios que los otros, en la subcontratante uno gana un poco menos y cada cierto tiempo te descansan y te vuelven a hablar a la semana o cuando hay trabajo, yo creo que para no generar antigüedad. *¿Tú en cuál estás?* En la subcontratante. *¿Verías la posibilidad de pasar a la otra?* Pues, no sé... hacen un examen en diferentes áreas para pasar a LL... (P53 LL 2014:3 trabajadora).

De esa manera, la empresa subcontratante reduce costos y compromisos laborales de LL mediante de la gestión de la ft. Si bien la temporalidad del empleo y la polivalencia de la fuerza de trabajo son las expresiones más evidentes de la flexibilidad, los efectos son de mayor profundidad. Para los trabajadores, el impacto de la flexibilidad se manifiesta en términos de la inseguridad laboral y su segregación a partir del trato laboral y diferenciado. Las condiciones de trabajo diferentes entre LL y la subcontratante consisten en cierta estabilidad en el empleo -con contratos por más meses pero no permanentes o indefinidos- para quienes logran ingresar, aunque también mayores exigencias en productividad. Es decir, la incorporación a LL no resuelve la precariedad.

Por otra parte, echar mano de los aspectos socioculturales locales para facilitar y garantizar la organización del proceso de trabajo lleva a identificar otra de los mecanismos de la empresa para flexibilizarse. Tanto con la puesta al frente de mujeres en la coordinación de los equipos de trabajo como en la conformación de cuadrillas multitareas se recurre a la utilización de los vínculos y formas en que operan las relaciones entre los actores locales, su cultura de colaboración, apropiándola para los fines de la empresa.

Así, la política laboral orientada a la flexibilización de la empresa, fragmenta y propicia un ambiente de estatus social diferenciado entre los trabajadores, es de hecho la implicación de la segmentación del mercado laboral. Para los trabajadores que no logran ingresar a LL tiene mayores efectos de segregación laboral y social. En general esto redundará en menor cohesión entre los trabajadores para pugnar por mejores condiciones de trabajo colectivamente, tal como se vivió en la experiencia de huelga descrita en los apartados anteriores.

Hay que señalar la ausencia de organizaciones de trabajadores en el medio laboral rural mexicano, así como de un marco legal específico que permita a los trabajadores agrícolas contar con referentes para velar sus derechos laborales. La informalidad y la desprotección ha caracterizado los mercados de trabajo agrícolas. Los trabajadores participan en condiciones de vulnerabilidad social y laboral, ante una oferta de empleos restringida y precaria. Por su parte la empresa, además de marcar las normas del trabajo y condiciones del empleo, se apoya en la externalización, que aporta un mecanismo de control mayor y aleja la posibilidad de negociar para los trabajadores.

9.3.5 Capacidad de agencia

Para iniciar esta reflexión interesa retomar un rasgo característico de los mercados de trabajo agrícolas en México y en Nayarit, extensiva al de LL. Este consiste en la dispersión de los trabajadores a nivel físico y organizativo como colectivo, además de la carencia de una estructura legal laboral para estos colectivos, de tal manera que se presentan vulnerables al mercado de trabajo en esos términos. Si por otra parte se parte de que la capacidad de agencia (Long, 2007), remite al potencial de recursos materiales y relacionales de los actores para gestionar una mejor situación, ha sido visto a través de este estudio que por el lado de la oferta prevalecen en términos generales actores con baja capacidad de gestión, de agencia.

Para sistematizar las condiciones que se han visualizado de la situación específica de los actores participantes en este mercado laboral, a partir de la información que proporcionaron mediante las entrevistas y cuestionario estructurado, se analizan los recursos materiales y relacionales con que participan en el mercado de trabajo y la forma en que se establecen sus vínculos con la empresa, su contraparte en este proceso.

La identificación de posibles afinidades entre los actores sociales se ha realizado considerando rasgos de su estatus social (Lozares y Verd, 2011; Villa, 1990), sin dejar de lado el contexto en que se desenvuelven, haciendo referencia a conexiones reales en sus interrelaciones (Cruz, 2013). De esta manera se identifican los términos en que se vinculan en el proceso de organización flexible de la empresa.

En cuanto a las condiciones materiales de la mayoría de los actores, se ha hecho evidente que se trata de personas con condiciones de ingresos y de vida vulnerables, según los datos del INEGI para la región y como por lo observado en campo. Salvo escasas excepciones, el modo de sustento de los trabajadores agrícolas apenas permite su sobrevivencia. Incluyendo a las personas de ambos sexos que se han integrado en este mercado de trabajo viniendo de otros tipos de actividad (construcción, mecánicos, servicios, etc.) o que por primera vez participan en el mercado de trabajo, incluyendo personas jóvenes y mujeres que sólo habían participado en el trabajo doméstico.

Los recursos relacionales de estos actores se limitan a las redes familiares y de amistad. Estos recursos, en el ámbito del mercado de trabajo, en la mayoría de los casos se han orientado a la transmisión de información relacionada con la búsqueda-reclutamiento de empleo, sin que esto trascienda a efectos de contratación. Más aún, la situación de precariedad laboral responde en alguna medida a la falta de capacidad de agencia de los actores sociales en el mercado de trabajo.

Algunas situaciones desfavorables ligadas a esa situación son, por ejemplo, la carencia de información sobre otras opciones de empleo similares (E55 LL 2014:23 Cortador); la actitud de aceptación ante situaciones de maltrato laboral (E40 LL 2014:23); malas gestiones de retiro laboral (E40 LL 2014:7); gestionar su contratación sin conocer las condiciones laborales (E41 LL 2014:16). Un ejemplo,

¿Cómo fue que te enteraste del trabajo? Por medio de diferentes personas que trabajaban ahí y me dijeron que estaba bien el trabajo y me animé a preguntar. *¿Cuándo fuiste a preguntar te hicieron firmar un contrato por cierto tiempo?* Firmé un contrato por un mes y hasta la fecha no me han dicho nada, pero sigo trabajando igual. *¿Sientes que es seguro el que puedas permanecer?* No es que me sienta segura, siento que mi trabajo está bien hecho, pero eso depende de ellos (E56 LL 2014:2 Trabajadora).

Las excepciones a las que se hizo referencia al inicio, tienen que ver con quienes han podido participar de la oferta de puestos por parte de la empresa diferente al trabajo agrícola o bien gestionar mejores condiciones de trabajo. Se trata de personas que han podido contar con alguna formación educativa o bien con otros factores favorables. Se trata principalmente de jóvenes quienes inician su vida profesional en LL, no sin antes haber pasado por las filas del trabajo de campo. Otros casos que se distinguen del grupo mayoritario son las personas que llegan de Tepic u otras ciudades a solicitar empleo en el área administrativa o técnica; o bien, quienes cuentan con un sustento material complementario, que antes de ingresar a este mercado de trabajo fue su forma de sustento principal, como propietarios o empleados en talleres, ex migrantes internacionales originarios de las localidades aledañas o bien, el grupo inicial de trabajadores -única situación donde se han identificado ventajas a partir de recursos relacionales.

¿Cómo te enteraste de ese trabajo? Ahí trabaja mi cuñado, le pregunté si podía entrar y me dijo que sí, que fuera a ver. *¿Tienes más familiares trabajando ahí?* Está mi otro cuñado [...] es tractorista, el entró cuando empezaron a hacer los invernaderos, cómo 8 o 9 años, fue de los primeros. Una prima en cosecha, tiene apenas cómo 3 o 4 meses que entró, [...]. Amigos tengo muchos; [...], él hace lo mismo que yo, limpiamos la planta para que los de cosecha sólo lleguen y corten el tomate. Otro amigo [...], él trabaja en las oficinas, [dos personas] en cosecha, [...] que es monitreadora, revisa la planta para ver que esté saludable, tiene cómo dos años ahí; de aquí todos y también tengo amigos de varios otros lugares (E57 LL 2014:3, 8 Red).

En conjunto, en estas personas se observó que contando con una base de recursos materiales relativamente más sólida que el resto, sus recursos relacionales también son de mayor alcance. Su capacidad de agencia se ha podido observar reflejada, por ejemplo, en una buena gestión de un retiro (E40 LL 2014:4); en la obtención de puestos en el segmento protegido del mercado (E52 LL 2014:20); en la participación en el grupo de trabajadores multihabilidades. En este mismo grupo se localizan personas que llegaron a protestar en desacuerdo por los salarios y si bien no lograron una respuesta favorable (E41 LL 2014:12, 16), su capacidad de gestión les permitió, afrontar la situación y el riesgo que finalmente los llevó al despido, pero que sin duda es de gran alcance y que requería mucho más que la acción individual de esos actores. Esto denota también la falta de capacidad de agencia del grupo en su conjunto y la situación de vulnerabilidad en la que participan en el mercado de trabajo de LL.

Ante esas condiciones, la capacidad de agencia con la que inician su acercamiento la mayoría de los trabajadores al mercado de trabajo de LL se ve mermada al primer contacto con la empresa. El poder

económico de la empresa minimiza, el papel de las redes sociales en la estrategia de reclutamiento, sin dejar de aprovecharlas, ya que como se analizó en apartados previos, aunque utiliza otras estrategias, de manera velada se sigue recurriendo a las redes sociales para reclutar trabajadores. De esa manera se despoja a los actores locales de su forma de presencia colectiva e inicia una relación entre la empresa e individuos totalmente desprotegidos para una negociación laboral.

La negociación laboral favorable a la empresa se ve reforzada con la estrategia de externalización de la gestión de la fuerza de trabajo, en un proceso de mercantilización del empleo (Alós-Moner, 2008) por parte de la empresa. Y aunque la empresa demuestra su poder minimizando el alcance de las redes sociales como estrategia de gestión de los trabajadores, por otra parte, incorpora rasgos de la organización social local para controlar el proceso de trabajo -con la designación de líderes con ascendencia sobre los equipos, o con la conformación de los equipos multihabilidades.

Paradójicamente, con estas acciones la misma empresa recupera la presencia de las redes en el mercado laboral. Si bien una parte importante de la organización del proceso de trabajo se apoya en el trabajo y en los recursos relacionales de los actores locales, se ha venido demostrando que las estrategias de organización inequitativas y hasta discriminatorias de la empresa, retribuyen esa participación con relaciones laborales precarias. Por lo visto la situación prevalecerá dado el contexto socio-político nacional y local, a menos que logre fortalecerse -o en este caso construirse- la colaboración para la acción colectiva de los trabajadores, y logren generar y luchar por sus demandas.

Como corolario, el autoritarismo y unitarismo en las relaciones laborales de la empresa LL suponen una baja capacidad de agencia de los actores sociales locales en el mercado laboral. Esta se ve afectada por la falta de organización de los trabajadores y por el debilitamiento de la capacidad de acción a través de las redes sociales. Se puede reforzar el planteamiento de la pérdida de presencia de las redes sociales en los mercados de trabajo de empresas grandes y flexibles como LL.

Sin embargo, las situaciones analizadas permiten plantear que las redes sociales locales siguen siendo utilizadas para la gestión de la fuerza de trabajo, puesto que la empresa recupera la capacidad supervisión y vigilancia de las normas disciplinarias de la empresa a través del fortalecimiento de los vínculos locales en el proceso de trabajo. En este sentido, las hipótesis (H1 y H2) encuentran respuesta afirmativa en el caso de LL.

9.3.6 Redes sociales y reclutamiento en la empresa La Laguna

Actualmente, las redes sociales son un medio importante para la transmisión de información sobre las opciones de empleo entre los trabajadores de las localidades aledañas a la empresa LL; esto resulta favorable para la empresa, pero no son su única estrategia de reclutamiento, como se demostró en el apartado 9.3.4. Situaciones semejantes han sido encontradas para mercados de trabajo específicos de España y Francia (Lope *et al.*, 2000; Rieucau, 2008, 2012; Larquier y Rieucau, 2014; Bureau y Marchal, 2009). Un ejemplo de ello se puede observar en la tabla 9.4, a propósito de las estrategias de búsqueda de empleo de los actores entrevistados para este estudio.

Tabla 9.4 Estrategias de búsqueda-reclutamiento de los trabajadores en el mercado de trabajo de la empresa LL. Nayarit, 2016

Estrategia de reclutamiento	Trabajadores(as) %
Redes familiares	40.9
Redes de amistad	27.3
Anuncios/perifoneo/volantes	18.2
Aplicación directa	4.5
Le buscaron por parte de la empresa (primeros trabajadores contratados)	9.1
Total	100.0 (22)

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario estructurado y entrevistas semiestructuradas a trabajadores(as).

Como se puede observar, según lo encontrado mediante el cuestionario, las redes sociales son un recurso importante para los trabajadores en la búsqueda del empleo. Aclarando que en este caso, no representan ventajas para influir en la decisión de la contratación ni en las condiciones laborales. Adicionalmente, esta información complementa con las declaraciones de quienes afirmaron tener familiares trabajando en la misma empresa, siendo 90.1% de los trabajadores aproximadamente, con un promedio de tres familiares por trabajador. A la pregunta de si han recomendado a familiares o a amigos acudir a solicitar empleo, respondieron afirmativamente 95.5% de los entrevistados. En este sentido se puede decir que las redes sociales representan la forma de organización colectiva por excelencia en el medio rural regional en relación con el mercado de trabajo.

¿Con cuántas personas trabajas? Hay 9 personas por grupo. ¿Cuántas personas de tu familia trabajan ahí? Somos 4, cada uno en diferentes áreas (E12 LL 2014:5 Trabajador)

¿Cómo te enteraste del trabajo en los invernaderos? Estaba estudiando en el CEBETA, poco después metí solicitud ahí, un tío trabaja ahí y me comentó que había trabajo, el sigue trabajando ahí, tiene desde que empezó la empresa; yo voy para dos años trabajando (E11 LL 2014:2 Trabajador).

¿Cómo te enteraste de este empleo? Por medio de las personas que ya trabajaban ahí, nos dijeron que estaban contratando. Llevamos la documentación necesaria, hicieron un examen y también un análisis médico; al siguiente día entré. Entré en octubre, era temporada baja pero estaban solicitando personas para trabajar en zancos (E12 LL 2014:2 Trabajador).

Tanto por parte de los trabajadores como de la empresa, las redes sociales, aunque no son el único, resultan ser un mecanismo importante en la búsqueda de empleo, lo que confirma la primera hipótesis de trabajo (H1) Sobre todo para los primeros, dada la situación de vulnerabilidad y marginalidad social de la que parten los actores en este ámbito local. Tomando en cuenta el tipo de búsqueda-intermediación y los segmentos a los que aspiran ingresar las personas coincidentemente con Rieucan (2008) y Larquier y Rieucan, (2014), las redes sociales son la estrategia predominante para acceder al mercado externo, en tanto que la aplicación directa es una alternativa más frecuente para ingresar al mercado interno. La siguiente cita resume la apreciación de los actores participantes con respecto a este tema en LL.

¿Cómo encuentras tú la ventaja en las relaciones familiares o de amistad para acceder al mercado laboral de esta empresa? Influye solo cuando la empresa lo solicita, en realidad no creo que influyan las relaciones familiares, probablemente de amistad, pero no solo depende de una persona el decir que te van a contratar. Necesitarías estar relacionado con los encargados para poder ayudar a un conocido. ¿Cómo se dan los ascensos? Yo fui con el gerente y le preguntó, después de un mes me habló para la entrevista. ¿Podríamos decir que estas relaciones familiares y de parentesco funcionan para la transmisión de información? Sí, no más, no pueden arriesgarse en contratar a alguien por hacerle un favor a alguien más (E52 LL 2014:19 Empleado).

Por el lado de la demanda, en el ámbito de la organización flexible y ligera de la empresa, donde los procesos se basan en una eficiente organización de la fuerza de trabajo para agregar valor a los insumos más que en una sofisticada y “sólida” tecnología, o en formales cualificaciones de la fuerza de trabajo; la utilización de las redes se da también dentro de la empresa, en el proceso de trabajo (Martín, 1995, 1999). En el caso de LL, se puede observar esto, por ejemplo, en la organización del trabajo por equipos, aprovechando la cercanía de la población local entre sí y la ascendencia de las mujeres para coordinar los grupos de trabajo, previo establecimiento del esquema de normas y tareas a realizar. Esto implica una manipulación de las relaciones de género prevalecientes en el ámbito local y funcionales a los intereses de dirección -control- por parte de la empresa sobre el proceso de trabajo. El maternalismo resulta funcional a la organización flexible y ligera de la empresa rural en el ámbito local. Cabe aquí retomar el planteamiento de Martín y Lope (1999) acerca del alcance de las redes sociales en el mercado de trabajo, que trasciende el reclutamiento y facilitan la organización, la transmisión de conocimientos técnicos, la transmisión y refuerzo de las normas disciplinarias de la empresa y su estructura jerárquica.

Es decir, las redes sociales siguen siendo importantes aún en las grandes empresas cuando éstas requieren formas de organización del trabajo colectivas, donde la simple cooperación -en términos organizativos- es combinada con las formas modernas de gestión. Es decir, con detallados procesos informatizados de planeación y administración de insumos; que requieren altos niveles de productividad para ser un negocio rentable, para responder a una gestión de mercadeo de la producción futura a nivel global.¹¹⁴ Se puede decir que parte del éxito de la flexibilidad de LL o empresas rurales de su tipo, se basa en aprovechar la organización social prevaleciente para generar productos para un mercado globalizado. Estos elementos permiten retomar la segunda hipótesis (H2) asumiendo su correspondencia con la situación estudiada en el caso de LL, con la salvedad de que el control y la utilización de los vínculos se ejercen por parte de la empresa sin ventajas relevantes para los trabajadores.

Ahora bien, el supuesto involucramiento de los equipos de trabajo en la toma de decisiones de la empresa, característica del discurso posttaylorista (Martín y Miguélez, 1999), en el segmento desprotegido del mercado laboral de LL, se traduce en mayor autoritarismo, el ‘respeto al factor humano’ que pregonan esos modelos de organización se queda en el discurso. En las empresas rurales, por más moderna y ligera que sea la tecnología, la organización sigue siendo vertical y autoritaria. Esto es factible en parte por la poca capacidad de agencia de los actores locales y en parte por la posición de fuerza económica que le permite a la empresa controlar la situación, así como por el contexto socio-político favorable (SEPLAN, 2012).

Se ha visto también cómo las redes sociales, las relaciones de género y el ambiente socio-cultural local en su conjunto, favorecen la puesta en marcha de la política de flexibilización de la empresa en el mercado de trabajo externo. Esta situación va aparejada de mayor segmentación del mercado (Peck, 1996, Martín, 1995, 1999; Miguélez, 2004) al interior del mismo mercado de trabajo externo.

¹¹⁴ En este punto se puede acotar, a reserva de requerir de un análisis más detallado, que una forma de concreción de vínculos entre lo local y lo global se apoya en las redes sociales.

Ante la generación de nuevos vínculos dentro del ambiente laboral, las redes se reorganizan. Se integran más mediante vínculos de amistad ligados a la afinidad laboral que por vínculos familiares y, aunque con poca efectividad en sus logros, han dado pie a la una incipiente organización de los trabajadores.

9.4 Conclusiones preliminares del caso La Laguna

Se han identificado una diversidad de estrategias de reclutamiento en LL. Entre ellas se destaca la utilización de las redes sociales, representando mayores ventajas para las empresas que para los mismos trabajadores. Así, aunque se usen de manera velada, informal, para la empresa representan una vía para agilizar el reclutamiento, pero además como un elemento que facilita el ejercicio del control por parte de la empresa en el proceso de trabajo. Para los trabajadores, en este mercado de trabajo, sólo suponen un canal de transmisión de información sobre la opción de empleo (H1).

Se han detectado nuevos perfiles laborales en esta empresa, diferentes a los que han prevalecido en el medio rural local y a nivel regional más amplio, lo que representa un cambio en las formas de organización de las empresas agrícolas y en el mercado de trabajo rural local.

También se ha podido notar cierta movilidad de trabajadores entre las empresas de la zona, situación que da cuenta, por la forma en que ellos lo perciben, de cierta movilidad laboral y social, a pesar de la precariedad generalizada del empleo en las diversas empresas de la zona. Esto también habla de la segmentación del mercado laboral local entre empresas agrícolas.

Un aspecto clave sobre la organización y gestión de la empresa LL se basa en la externalización de ciertas fases del proceso productivo, el más relevante con respecto a este estudio es el relacionado con el reclutamiento y gestión de la fuerza de trabajo. Este rasgo, característico de las nuevas formas de organización de las empresas en general, genera amplios recursos de control sobre el proceso de trabajo, directamente sobre la fuerza de trabajo y se traduce en el mecanismo que garantiza rentabilidad a la empresa y precariedad a los trabajadores.

Se destaca un fenómeno que se presenta en este mercado de trabajo local y en otras empresas de la región relacionado con la gestión de la fuerza de trabajo. Con la finalidad de ejercer el control en un ambiente de empresa flexible y ligera, la empresa hace uso -y en este sentido se apropia- de elementos del ambiente socio-cultural local para ejercer el control sobre la fuerza de trabajo. Transfiere a las mujeres adultas una posición alta en mercado externo para coordinar grupos de trabajadores con el objetivo de incrementar la productividad. Sobre la base de la cercanía de la población local en sus redes sociales y en un contexto de relaciones de género que atribuye cierta ascendencia a las mujeres sobre los trabajadores jóvenes, la empresa se apoya en lo que aquí se denomina “maternalismo” para ejercer el control, vigilancia y transmisión de las normas disciplinarias de la empresa, para su cumplimiento por los equipos de trabajo del subsegmento secundario del mercado de trabajo externo. De esta manera resultan funcionales las relaciones sociales locales para esta empresa global. Esta es una de las formas que asume la segunda hipótesis de trabajo en este estudio de caso (H2).

Por otra parte, se ha podido observar que la forma de gestión de la empresa genera tendencias contradictorias, relacionadas con la sobre-precarización laboral. Por un lado, se observa la estrategia

autoritaria y unitarista, con la que le empresa gestiona la fuerza de trabajo, reforzada con la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo, por otro lado, los vínculos los de los actores se reelaboran en torno a la actividad laboral. Con esa situación se relaciona el hecho afluado como conflicto laboral en respuesta al incumplimiento de compromisos contractuales explicado líneas arriba. Sin embargo, el modo autoritario de ejercer la gestión de la fuerza de trabajo en una empresa grande en el contexto local como LL, minimiza las posibilidades del accionar de las redes sociales a favor de los trabajadores. Tal situación se pudo observar con la manera de controlar -que no negociar- el conflicto laboral en el que los trabajadores exigieron salarios justos y en respuesta se despidió a los líderes del movimiento y se aplicaron las condiciones laborales planteadas por la empresa que supusieron el no reconocimiento y por lo tanto impago de los adeudos a los trabajadores y mayor precariedad. En este caso la falta de cohesión de los actores locales, en su ámbito laboral, como asalariados agrícolas, es un factor favorable a la empresa. La baja capacidad de agencia no les permitió en su momento a los trabajadores llevar a otras instancias la exigencia del respeto a sus derechos laborales. Como contraparte, mayor poder por parte de la empresa y su subcontratante para aplicar sus normas internas. No obstante lo limitado de la acción colectiva y aunque se puede hablar de un cierre social explícito pero no efectivo, la respuesta de los trabajadores demuestra que la precariedad laboral en este colectivo se convierte en el motivo de identidad del grupo. Es en este sentido que se plantea que las redes sociales resultan ser una forma primaria de organización laboral para estos colectivos sociales

Se ha dado por entendido que un primer nivel de fragmentación en el mercado de trabajo de LL se presenta en la segmentación del mercado de trabajo entre el mercado interno y externo, detectando la presencia de nuevos perfiles en un mercado de trabajo rural local que caracterizan los mercados laborales de las empresas agroindustriales. Situación por lo demás novedosa a nivel rural local.

Pero, la manipulación de la estructura jerárquica en el segmento externo del mercado laboral tiene consecuencias que llaman la atención. En el ámbito del accionar de las redes sociales en este mercado de trabajo, el planteamiento de la tercera hipótesis de trabajo (H3) en términos de, 'la segmentación se retroalimenta con las redes sociales', es concordante con los resultados del estudio como se pudo observar en los apartados previos. Adicionalmente, si bien se pueden observar las diferencias segregadoras entre grupos de trabajadores del segmento externo del mercado de trabajo de LL, estas responden más a la manipulación por parte de la empresa y no a la cohesión-homofilia generada por la identidad de los grupos y la segregación de quienes están fuera de ellos. La cohesión social entre los trabajadores queda ausente, no así el uso de los nuevos vínculos en el ambiente laboral propiciados por el contexto socio-cultural local apropiados por la empresa a su favor en su organización flexible. Autoritarismo y precarización de las condiciones laborales para la mayoría de los actores de este mercado de trabajo que se concreta en la segregación y vulnerabilidad social de los actores locales.

[Volver al índice](#)

CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES

10.1 Retomando los objetivos de investigación

La presente tesis ha seguido dos objetivos principales, 1) analizar la política empresarial de reclutamiento de la fuerza de trabajo y 2) identificar la función de las redes sociales en la gestión de la fuerza de trabajo en los mercados de trabajo agrícolas locales. Específicamente, se ha orientado a 1) analizar el papel de las redes sociales en el reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo agrícola; 2) investigar las funciones de las redes sociales en la organización del trabajo y la gestión laboral en la producción agrícola local de invernadero; y 3) analizar la interacción entre la segmentación del mercado laboral agrícola local y el desarrollo de redes sociales diferenciadas entre los trabajadores, así como explicar el papel de las redes en la segmentación del mercado de trabajo agrícola local.

Los objetivos de la tesis, han sido integrados en las hipótesis de investigación, las cuales se presentan ahora en relación con los resultados encontrados. La exposición se realizará tomando como referencia cada una de las hipótesis de investigación planteadas inicialmente, contrastando los resultados entre los tres casos estudiados.

10.2 Conclusiones acerca de la primera hipótesis

Hipótesis 1: Las redes sociales parecen representar un mecanismo de reclutamiento de fuerza de trabajo que permite a la empresa asegurarse de contratar personas con características básicas, actitudinales y perfiles sociales específicos. Al ser éstas una fuente para abastecer el mercado de trabajo externo de las empresas, agilizan el reclutamiento de la fuerza de trabajo y reducen los costos de contratación mediante la transmisión de información entre oferta y demanda de trabajo. Las redes son específicas para cada segmento del mercado de trabajo.

10.2.1 Elementos para el análisis de la segmentación de los mercados de trabajo agrícolas locales

Para analizar la segmentación en los mercados de trabajo agrícolas, reconociendo los aportes y limitaciones de las diversas corrientes, se rescataron las nociones de mercado de trabajo interno y externo aplicado por las diferentes generaciones de teorías de la segmentación. Partiendo de esa base teórica y en el marco del marco analítico abierto, de la quinta generación de aportaciones a las teorías de la segmentación (Villa, 1990; Lara, 2001; Bauder, 2001; Barrón et al, 2002; Polavieja, 2003; Köhler, et al, 2006; Gibert y Martín, 2006; Alós-Moner, 2008; Rieucan, 2008; Larquier y Rieucan, (2014) se construyó una propuesta de análisis para el estudio de la segmentación en los mercados de trabajo agrícolas locales. Esto permitió identificar los subsegmentos del mercado de trabajo en cada caso, considerando el papel de las redes sociales en ese accionar y atendiendo la especificidad de los mercados locales rurales, contenedores de procesos sociales concretos y en su dimensión teórica.

La explicación en términos de la segmentación del mercado de trabajo, fue más allá del reconocimiento del mercado protegido de las empresas, identificando en cada caso con características específicas, subsegmentos en el mercado externo. Estos son promovidos por las empresas con fines

de asegurar la operación su política flexible, a través de propiciar cierto cierre social favorable a éstas por miembros de las redes locales. De esta manera se aseguran de que la mano de obra asimile las normas de funcionamiento de la empresa y de disponer de ella temporalmente. De ahí se desprende el planteamiento de la segmentación en el mercado externo.

10.2.2 Demanda de trabajo y redes sociales

En los tres casos analizados se encontró que efectivamente las redes sociales forman parte de los mecanismos de reclutamiento de la fuerza de trabajo. Se pudo constatar que existe complementariedad en las estrategias de reclutamiento y la segmentación del mercado laboral, coincidiendo con Lope *et al* (2000), Rieucan (2008), Larquier y Rieucan (2014) y Bureau y Marchal (2009). Las redes sociales, resultaron ser un canal de reclutamiento para el mercado externo de las empresas, aún para las empresas grandes, en vista de que los perfiles requeridos son de baja cualificación, por lo que más que requerir algún tipo de certificación de las habilidades de los trabajadores, los contratantes procuran asegurarse de la oferta de trabajo necesaria y de la confianza que asegure un control de los trabajadores contratados en el proceso de trabajo. Sin embargo, mientras que las redes sociales resultan favorables para el reclutamiento de acuerdo a los perfiles requeridos, no influyen en la decisión del contrato o los términos laborales, eso queda totalmente en manos del empleador, aún en el caso de la empresa pequeña. Es decir, aunque para las empresas las redes sociales reportan muchas más ventajas -de control-, por ambos lados del mercado (oferta y demanda de fuerza de trabajo) se les reconoce a las redes sólo como un canal de mediación que facilita y agiliza el reclutamiento, sin que intervengan en la definición de las condiciones de trabajo e incluso sin llegar a tener la capacidad de que se concrete la ‘recomendación’ en una contratación efectiva.

Las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo son diferentes en función del tamaño de las empresas y de su forma de organización (Martín, 1999; Lope *et al*, 2000; Larquier y Rieucan, 2014) Así, por ejemplo, mientras que para la empresa Venado Azul (VA), una empresa pequeña, de nivel tecnológico medio bajo, el recurso de las redes sociales es la única estrategia de reclutamiento para esta empresa. Se trata predominantemente de redes familiares, las cuales cubren una parte importante del mercado de esta pequeña organización que combina las formas colectiva -entre las socias participantes- e individual en su toma de decisiones. Para las empresas grandes La Tomatera (LT) y La Laguna (LL), vinculadas ambas a consorcios que operan a nivel internacional, las redes sociales como mecanismo de reclutamiento, forman parte de un conjunto de opciones de reclutamiento más amplio.

En el caso de LT, empresa con tecnología media alta, orientada al mercado nacional e internacional, se encontró la complementariedad de estrategias formales e informales para el reclutamiento. Su mercado interno está compuesto por los puestos gerenciales, administrativos y relacionados con la gestión de la tecnología, así como los supervisores de área. Para asegurar su mercado externo de trabajo la empresa se basa en agencias públicas como el Servicio Estatal de Empleo y en la atención en las oficinas de la empresa, para los puestos administrativos y de apoyo técnico, en tanto que la mayoría de los puestos de este segmento son gestionados a través de estrategias informales como las redes sociales, el perifoneo, anuncios impresos, en ese orden de importancia.

Con respecto a la empresa LL, de nivel tecnológico alto, que forma parte de una empresa global, se identificaron diversas estrategias de reclutamiento, diferentes para cada segmento. Para el mercado interno, los puestos son asignados o reconocidos por el corporativo a nivel central o bien, a propuesta de la empresa, en caso de incorporar por movilidad laboral a algún empleado, quienes generalmente se habrían integrado a través de aplicación directa o mediante agencia privada. La gestión puede corresponder a un puesto en otra planta de la empresa del consorcio. Es decir, se da la movilidad inter-plantas. Tratándose del mercado externo, los puestos de apoyo administrativo y técnico se gestionan a través de agencias, por internet o por la oficina de recursos humanos de la empresa. Para los trabajos relacionados con la producción no se generan contratos para un puesto en particular, en esos casos, conjuntamente con las redes sociales se recurre al perifoneo, volanteo, anuncios impresos o a través de redes sociales virtuales (*facebook*), entre trabajadores, es decir el uso de las estrategias informales lo hacen de manera mediada y velada a través de las mismas redes de trabajadores.

Es decir, que efectivamente las empresas más grandes recurren en menor proporción a las redes sociales para el reclutamiento de la fuerza de trabajo, sin embargo, no dejan de hacerlo, lo que indica que en ese aspecto, las redes sociales resultan funcionales a la reproducción del capital en el medio rural local.

Acerca de la reducción de costos que supone el uso de las redes sociales como mecanismo de reclutamiento, planteada también por Martín y Lope (2000) para el caso de Catalunya, en el caso de la empresa VA está claro que el ahorro en costos de reclutamiento es total con el recurso de las redes sociales, ya que constituyen la única estrategia de reclutamiento y no genera ningún costo. En los otros dos casos, además de la reducción de costos que puede representar recurrir a las redes sociales de los trabajadores, constituye una alternativa fundamental para asegurar la oferta de fuerza de trabajo en los espacios rurales a los que las empresas son ajenas y donde la forma más común de transmisión de información es de voz a voz u otras alternativas informales como el perifoneo. Se entiende que esto sucede, ya que es un mecanismo informal al que recurren las tres empresas para asegurarse el acceso a la de mano de obra para el mercado externo, en el caso de las dos empresas grandes, pudiendo éstas recurrir a otras estrategias.

10.2.3 Oferta de trabajo y redes sociales

En la perspectiva de la oferta de trabajo, las redes sociales significan un mecanismo de estrategia de sobrevivencia y búsqueda de empleo para la población rural. Al constituir un ejército de fuerza de trabajo para las empresas flexibles, facilitan la organización de procesos productivos técnicamente flexibles, con formas de empleo también flexibles y precarias (Miguélez, 2013). Esta situación se agrava si se considera el predominio de relaciones laborales informales en los mercados de trabajo agrícolas en México y en la región; la desarticulación de los trabajadores agrícolas como colectivo (Barrón, 2002; Sifuentes, 2012); así como la ausencia de legislación laboral específica para los trabajadores agrícolas. En los tres casos analizados se trata de mercados de trabajo emergentes tanto por el tipo de actividad productiva en la región como por la incorporación de personas por primera vez al mercado laboral. De aquí se desprende que en la zona estudiada se vive un proceso de

asalarización de las familias que en comparación con otras regiones del Estado no se había presentado en la Región Sur de Nayarit.

En el caso de VA, además de emergente, es un mercado marginal, tanto por la informalidad, por el tamaño de la empresa, por el peso del trabajo familiar en su estructura y por las condiciones laborales precarias. Las redes sociales son el canal por excelencia para ingresar a este mercado. Con respecto a la formalidad o informalidad del mercado de trabajo se ha podido constatar que poco o nada representa de ventaja para los trabajadores trabajar en las empresas grandes, toda vez que a quienes trabajan en los mercados formales de las otras dos empresas, la precariedad misma les limita para acudir a darse de alta en la seguridad social. Incluso en LT, donde se labora los siete días de la semana, un retraso o inasistencia al trabajo para acudir a realizar las gestiones correspondientes, llega a ser motivo de sanción ('descanso' sin pago). En LL la atención preventiva a accidentes o problemas de salud en la empresa, suele ser el tipo de asistencia con que cuentan los trabajadores y trabajadoras. Recordemos que se trata de actividades extenuantes, algunas de ellas con cierto riesgo de accidentes. Por otra parte, la informalidad de VA tiene un costo para la empresa ya que paga salarios más altos para compensar la no incorporación de los trabajadores al IMSS.

En el caso de LT de igual manera, la mayor capacidad de aglutinamiento de los trabajadores para la búsqueda de empleo, se da en torno a las redes sociales familiares y de amistad, situación que favorece a la empresa, sin que para los trabajadores represente más ventaja que el acceso a la información. Se trata de redes sin el estatus relacional (Lin, 1999; Lozares *et al*, 2011; Cruz, 2013; Cruz y Verd, 2013; Rieucan, 2008) que se requiere para acceder a otros segmentos. El círculo vicioso marginalidad-falta de agencia (Long, 2007) muestra débiles a los trabajadores que encuentran en las redes su instrumento de gestión. En esas condiciones se incorporan al mercado laboral, en algunos casos más de un miembro de la familia, entre ellos jóvenes y mujeres quienes por primera vez participan en el mercado laboral. Al ambiente laboral se suman los rasgos de las relaciones sociales de género y generacionales y de un proceso de proletarización, resultante además de la venta de tierras a la empresa, por parte de productores agrícolas empobrecidos de la que ahora son jornaleros. En ese contexto, la empresa resulta fortalecida y en condiciones de ejercer una gestión unitarista y autoritaria (Alós-Moner, 2008) de las condiciones de trabajo y laborales que obviamente resultan precarias.

A una situación semejante se enfrentan los trabajadores en la búsqueda de empleo en LL a lo que se suma la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo (Martín y Miguélez, 1999; Alós-Moner, 2008). Este es un rasgo particular de LL en cuanto a la gestión de fuerza de trabajo entre los casos analizados. La externalización, es una estrategia de flexibilidad de las empresas, basada en la subcontratación de servicios o partes del proceso productivo, orientado a reducir costos de operación, por ejemplo, en el manejo de nómina, capacitación, u otro tipo de servicios como el transporte de trabajadores -que utiliza LT-, o el desarrollo de software, etc. En el caso de la gestión de la fuerza de trabajo, la externalización permite a la empresa, además, concentrarse en el mercado interno y la movilidad de los trabajadores de ese segmento, de donde se generan las pautas de producción y de crecimiento para la empresa, mientras que la empresa subcontratante se hace cargo del personal del mercado externo, para lo cual se apoya a menudo, en la influencia que algunos actores sociales tienen en las redes de su entorno local.

Para los trabajadores se puede decir que la externalización, representa un eslabón, entre las formas locales de relacionarse de los actores locales en sus redes sociales y el capital que opera a nivel

global. Las redes sociales- ya sea en el reclutamiento o en el seguimiento de sus actividades en el proceso de trabajo, representan en este caso un canal efectivo hacia una fuente de extracción de valor del trabajo local. La externalización de la gestión de la fuerza de trabajo en LL y las estrategias con las que se lleva a cabo, expresa en los hechos, de manera grotesca el discurso postaylorista de “respeto al ser humano” ya que se traduce en autoritarismo y precariedad laboral. A la formalidad de llevar a cabo la selección y contratación de la mano de obra a través de la oficina de ‘recursos humanos’ y la empresa subcontratante, le precede una fase informal de vínculo con las redes sociales para el reclutamiento de trabajadores en el segmento externo del mercado de trabajo. En este caso, retomando los planteamientos de Alós-Moner (2008) acerca del unitarismo como forma de control, se puede decir que desde el primer contacto con la empresa subcontratante en la búsqueda de empleo, inicia el proceso de segregación social y laboral, diferenciando al interior de los trabajadores a quienes acceden a la empresa principal o a la subcontratante.

10.3 Segunda hipótesis de investigación

Hipótesis 2: Las redes sociales facilitan la organización y gestión de la fuerza de trabajo mediante los lazos existentes entre los miembros de las redes. Éstas pueden ser un recurso para el reclutamiento y selección de fuerza de trabajo y para aplicación de las políticas de gestión de la mano de obra de las empresas; mediante el involucramiento de los actores en la división del trabajo, facilitan el control y disciplina de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa en cuestión

Se pudo constatar que el alcance de las redes sociales en el reclutamiento informal para los mercados de trabajo rurales se complementa con su utilización en la organización interna de las empresas (Lope *et al*, 200; Martín y Lope, 1999; Rieucan (2008); Larquier y Rieucan, 2014), son funcionales para transmitir conocimiento técnico y organizativo y para ejercer el control al interior de la empresa, reafirmando las jerarquías y normas de la empresa. Esta situación se pudo observar en los tres casos analizados, aunque asume rasgos particulares en cada empresa, donde la diferencia fundamental consiste en a quien favorece el accionar de las redes sociales.

10.3.1 Organización y redes sociales en la pequeña empresa

Como en otras regiones, se encontró que en el caso de VA, la flexibilidad productiva facilita la diversificación de la producción y esto se ve reforzado con la agricultura por contrato, situación predominante en México (Echánove, 2008) y en Nayarit para la producción de hortalizas en pequeñas extensiones (Sifuentes, 2012). Además de los acuerdos hacia afuera que eso supone, se detectó que las redes familiares facilitan acuerdos entre los actores en el mercado de trabajo, por ejemplo, las formas de pago por tareas y a destajo – presentes en las tres empresas-, resultan ser un mecanismo implícito para incrementar la productividad, y son la forma adecuada para lograr la flexibilidad -numérica o cuantitativa- (Mertens, 1990; Peck, 1996; Massieu, 1995; Martín, 1995; Lara, 1998) que permite optimizar el uso de la fuerza de trabajo mediante cambios de horario, de actividades o mediante la temporalidad del empleo, sin necesidad de tener que recurrir a la incorporación de trabajadores más cualificados o con habilidades específicas. La temporalidad y la pluriactividad son

las expresiones concretas de la flexibilidad de las empresas rurales estudiadas, tal como lo detectó Lara (2001) para otras regiones del país. Esto implica mayor control del proceso productivo y se refleja en las condiciones de empleo, en la movilidad de la fuerza de trabajo, no en movilidad laboral (Miguélez, 2004).

En la empresa VA donde las redes familiares son la base de su organización, se encontró, en coincidencia con Rinaldy (2015), que los soportes colectivos económicos y relacionales de los grupos familiares en el medio rural hacen funcionales a las redes sociales como canales de información y apoyo en la organización del mercado de trabajo. Aspectos como la división del trabajo y la segmentación del mercado de trabajo y el control del proceso de trabajo descansan en las redes familiares. En esta pequeña empresa, no existe una política laboral en términos formales, sin embargo, la institucionalidad informal de las redes sociales en el medio rural (Durston, 2002), o su capacidad de agencia de acuerdo con Long (2007) dan el poder del control a los miembros de esas redes. Los miembros de la familia o amistades vinculados a las socias son los primeros favorecidos con el empleo, con posibilidades de mejorar sus ingresos, o con una relativa estabilidad en el empleo -que no deja de ser precario para todos- y a su vez con el poder-responsabilidad de supervisar el trabajo de otros. Con base en una cultura de cooperación, el control se ejerce a través del peso del orden impuesto por el contexto local, en el ambiente informal de relaciones de parentesco y amistad. La subjetividad disciplinada planteada por Foucault (citado por Köhler y Martín, 2010) adquiere presencia; la conciencia y los antagonismos en el ambiente productivo son asumidos individualmente por los actores como sus responsabilidades con el colectivo. En ese sentido, la acción colectiva se asume como pauta de organización (Rinaldy, 2015) no obstante que se ve disminuida a partir de los conflictos entre socias, los condicionamientos del mercado, de tecnologías, insumos y de recursos financieros.

Las redes familiares en la pequeña empresa agrícola influyen en la dirección del proceso de trabajo, en la división del trabajo por sexo, en la flexibilidad y temporalidad del empleo, en la definición de la complementariedad de formas de pago. Detrás de estos aspectos se encontró la presencia de un fenómeno importante de relaciones de género y generacionales. Un papel relevante tiene la red de socias, en la manera en que realizan la coordinación de las actividades del proceso de trabajo. Dada su cercanía con el grupo de trabajadores, asumen el rol social asignado a las mujeres en el medio rural, es decir, guiar, cuidar, enseñar. De esta manera transmiten las normas disciplinarias de la empresa. En ese sentido se ha planteado haber encontrado una forma *suigeneris* de intermediación privada restrictiva (Doeringer, 1971) al establecerse esas relaciones “maternalistas” (*versus* paternalismo) con base en las redes sociales como mecanismo de reclutamiento y como mecanismo de control. En tanto que los trabajadores jóvenes participantes asumen su lugar en la estructura jerárquica en la empresa, resultando más o menos favorecidos dependiendo de su posición en la red de relaciones.

10.3.2 Organización y redes sociales en grandes empresas

Por otra parte, en las empresas grandes, la organización responde a las pautas a nivel global, de donde se desprenden nuevas formas de organización de las empresas identificadas en términos generales

como postayloristas (Martín y Lope, 1999; Massieu, 1995; Lara 2001; Barrón *et al*, 2002; Massieu, 2006). Estas formas de organización en el caso de las empresas agrícolas se pueden asociar a los sistemas de agricultura protegida como los estudiados, donde no obstante los sofisticados modelos de organización que sustentan formalmente sus estructuras, se nutren de las estrategias informales de gestión de la fuerza de trabajo.

La desregulación de la economía mexicana ha dado lugar a entre otras situaciones a que se generan contrastes entre empresas de alta tecnología en regiones pobres. Los resultados de la investigación indican que las redes sociales y el ambiente cultural local facilitan la reproducción de este tipo de formas de reproducción de capital en el medio rural. En este contexto se explica la tendencia a prevalecer figuras vinculadas a formas primarias de relaciones capitalistas, basadas en el trabajo a destajo o por tareas. Estas formas de pago implican una negociación individual, por lo que se consideran como factor que divide a los trabajadores ante una posible negociación de mejores salarios para todos (Alós-Moner, 2008). Situaciones como esta hacen viables relaciones salariales primarias, como son los pagos a destajo y por tareas, complementada con la moderna tecnología, que incorpora ampliamente al “factor” de la producción más barato y abundante: la fuerza de trabajo.

En la empresa LT, las redes sociales resultan funcionales para la aplicación de normas de la empresa como mecanismo de control (Martín y Lope, 1999). Esto se logra prolongando el vínculo establecido en el momento del reclutamiento. Es decir, la empresa delega a los miembros de la red del ‘recomendado’ -informalmente y a través del discurso-, la responsabilidad de la disciplina, aplicación de sus normas, con el propósito de incidir en el incremento de la productividad de quien recomiendan. Otra estrategia que se apoya en las redes sociales, ahorradora de costos, consiste en la capacitación en el trabajo también se delega a los trabajadores como “apoyo” a los recién llegados. De esa manera, se hace recaer en la acción colectiva de los actores locales, en la solidaridad entre amigos, la responsabilidad de la empresa sobre la capacitación.

Con base en planteamientos de Miguélez (2013), Lara (2001) y Polavieja (2003), se ha llegado a identificar que una premisa de empresas agroexportadoras como las estudiadas es la flexibilidad productiva y laboral, que se sustenta en la temporalidad y la polivalencia. La temporalidad, elemento clave de la flexibilidad, aún en empresas con alta tecnología, la justifican con la temporalidad de los ciclos agrícolas. La polivalencia tiende a justificarse al asumir que las actividades son fáciles de llevar a cabo por lo que se contrata a personas sin una definición de actividad a realizar. Todo esto se traduce en la posibilidad de reducir costos de la fuerza de trabajo y su gestión e incrementar la productividad.

Diferenciar a los trabajadores al interior de su colectivo, fragmentar, crear pequeñas élites para controlar al resto, es una estrategia para flexibilizar y para evitar la organización colectiva. Una de ellas consiste distinguir la temporalidad de un grupo de trabajadores quienes al ser más productivos adquieren cierta estabilidad en el empleo, sin llegar a tener un contrato permanente o indefinido. A esta categoría de trabajadores que de manera semejante se pueden localizar en los otros casos, se les ha denominado aquí trabajadores temporales recurrentes o intermitentes y se distinguen de los trabajadores temporales por llegar a tener periodos más largos y repetidos de contratación. Estos trabajadores ocupan las mejores posiciones dentro del segmento desprotegido. Se trata de trabajadores hombres que realizan actividades de mantenimiento o con uso de maquinaria o herramientas, las que

también podrían ser realizadas por trabajadoras mujeres, sin embargo, sólo integran trabajadores de sexo masculino. Al interior de este grupo tiende a generarse cierta cohesión y al mismo tiempo que marcan pautas de productividad resultan un grupo estratégico para las temporadas de alta producción. Esta es una de las maneras en que se profundiza la segmentación dentro del mercado externo que supone además inequidades de género.

Adicionalmente, en el caso de LT, se observó una complementariedad entre las formas modernas de producir con formas de organización convencionales o conservadoras, las cuales contrastan con el tipo de tecnología flexible con el que lleva a cabo la producción. A la situación planteada se suma una forma de control paternalista (Doeringer, 1971), apoyado en el discurso y en las redes personales de los trabajadores para su puesta en práctica, de donde se desprende por un lado la imposición solapada de las normas disciplinarias (Miguélez, 2004). Por otra parte, se pudo identificar la imposición de sanciones –‘descansos’ o despidos- de manera unilateral por parte de la empresa. Todos estos elementos que se conjugan con el uso de fuerza de trabajo con bajos salarios, sin protección y dispersa laboralmente, con formas de pago a destajo y por tareas, sin apoyo social, en condiciones de precariedad laboral forman parte de la organización flexible de la empresa LT, donde las redes sociales juegan un rol importante.

Uno de los rasgos de las nuevas formas de organización de las empresas, trascendental en términos sociales y para la investigación, consiste en la tendencia de las empresas a la externalización de fases de la producción o de servicios (Alós-Moner, 2008; Martín y Miguélez, 1999; Lope *et al*, 2000). Es precisamente la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo un aspecto que además generar la profundización de la segmentación del mercado de trabajo y precariedad laboral supone el involucramiento de las redes sociales.

De acuerdo con Alós-Moner (2008) nos encontramos ante formas gerenciales de gestión de la fuerza de trabajo, basadas en estrategias individualizantes y autoritarias en la relación capital-trabajo. Este es el ambiente que priva en los nuevos mercados de trabajo agrícolas en la Región Sur de Nayarit, donde los trabajadores, más allá de sus redes sociales, se encuentran desprotegidos social y legalmente. La dispersión organizativa de los trabajadores no opone resistencia y si la hay, es controlable, con el reforzamiento del modo autoritario de la gestión empresarial.

Mediante la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo, la empresa LL extiende su estructura jerárquica a la subcontratante (SBC) y el conjunto de elementos relacionados con la estrategia de flexibilidad, tales como la temporalidad del empleo la movilidad del trabajo entre actividades, las formas de pago a destajo y por tareas. De esa manera le transfiere la verticalidad en el ejercicio de poder al gestionar la fuerza de trabajo del segmento desprotegido del mercado de trabajo de la empresa, para poder contratar o despedir trabajadores de acuerdo a los ajustes que reclame la rentabilidad de la empresa, el ciclo productivo y su posición en el mercado. Se trata de una separación formal, administrativa, con grandes ventajas para la empresa en términos de fiscales, organizativos, económicos, según lo publicado por ambas empresas. Para los trabajadores en cambio, representa obstáculos para el ejercicio de sus derechos laborales relacionados con la antigüedad, para evitar su posible organización colectiva y para tener un trato digno en el trabajo.

Este rasgo, por lo demás novedoso para las empresas agrícolas de la Región estudiada, genera amplios recursos de control sobre el proceso de trabajo, directamente sobre la fuerza de trabajo y se traduce en el mecanismo que garantiza rentabilidad a la empresa a costa de la precariedad a los trabajadores. Así, unitarismo y precariedad caracterizan estas iniciativas gerenciales de gestión de la fuerza de trabajo, en donde se asumen las pautas de segmentación del mercado laboral y de flexibilidad laboral planteadas por la empresa (Miguélez, 2013; Alós-Moner 2008; Gibert y Martín, 2006). La ambigüedad sobre los términos de la contratación que se genera con la presencia de dos empresas en un mismo proceso de trabajo, agrega incertidumbre a la de por sí débil capacidad de agencia de los trabajadores quienes se presentan más vulnerables y atomizados para negociar sus condiciones laborales.

El ejercicio de control de la empresa LL de manera eficiente y al menor costo económico, involucra los vínculos de los propios trabajadores, mediante la reproducción de la estructura jerárquica de la empresa en el segmento externo del mercado laboral. Se pudo constatar que, haciendo uso de los rasgos socioculturales locales, y de la proximidad entre los actores sociales, delegan responsabilidades a los trabajadores para su autogestión (Martín, 1999). Se rescatan dos aspectos relacionados con la generación de posiciones con cierto estatus en el mercado externo, que corresponden con el subsegmento más alto en ese mercado. Por una parte, en la medida que cobra presencia el trabajo femenino en los mercados de trabajo, sus habilidades de liderazgo adquiridas en la práctica cotidiana del trabajo doméstico de dirección de la familia, son apropiadas para controlar los procesos de trabajo. Por otra parte, la promoción de perfiles polivalentes requeridos para la organización flexible del proceso de trabajo, da lugar a otro grupo de trabajadores ‘multitareas’ con habilidades diversas e identificados por niveles de productividad mayores que la media en la empresa. Se genera un tipo de mercado interno -en analogía al proceso de segmentación del mercado en su conjunto- regido por códigos socioculturales, de base local y restringido a un territorio (Doeringer, 1971) pero con la particularidad de la existencia de un mercado interno propiamente dicho, en el caso de las empresas grandes y la especificidad del peso de las relaciones de género y generacionales de estos mercados de trabajo locales que llevan a caracterizar de relaciones maternalistas las que se utilizan como medio de control por parte de la empresa.

La ascendencia que las mujeres adultas suelen tener en el ambiente local, ha sido adquirida en su rol de responsables de familia, en una región caracterizada por la emigración de los hombres a Estados Unidos o a otras regiones agrícolas de la costa de Nayarit. Actualmente, incorporadas en este mercado de trabajo, se les involucra aprovechando este rasgo a favor de la empresa. A través de un puesto de coordinación de les asigna transmitir las normas disciplinarias de la empresa y vigilar el desempeño de los equipos de trabajo, generalmente integrados por personas jóvenes de las localidades cercanas. Este fenómeno -presente también en el caso de VA- se identifica aquí como ‘maternalismo’, a diferencia del paternalismo o intermediación privada restrictiva planteada por Doeringer (1971), que también ha sido identificado en otros estudios (Lope *et al*, 2000; Sifuentes, 2012) aquí mismo, se presenta en el caso de la empresa LT. De esta manera, al utilizar este tipo de relación generacional y de género, prevaleciente en el ambiente sociocultural local para ejercer el control, además de profundizar la segmentación dentro del mismo segmento externo, se generan diferencias e inequidades en el ambiente laboral que prevalecen en el ambiente local. Cabe señalar que los alcances del maternalismo son diferentes en función del tipo de empresa, pero en esencia se trata de un

mecanismo de control sobre la fuerza de trabajo. En la pequeña empresa, con fuerte presencia de redes familiares resulta una forma casi normal de organización, de las socias “madres” sobre los miembros de las redes familiares; en la gran empresa es un mecanismo introducido con fines evidentes de un mayor control sobre el colectivo del segmento externo en su conjunto.

El perfil polivalente que demanda la organización flexible es promovido en un grupo de trabajadores de sexo masculino quienes, mediante la capacitación en el trabajo y la experiencia, cubren requisitos de habilidades y niveles de productividad que demuestran formalmente mediante exámenes. Este grupo, al mismo tiempo que es reconocido con responsabilidades y sueldos más altos que el resto, marca la pauta para definir los niveles de productividad, que se traducen en tareas a asignar al resto. Ellos representan en este mercado de trabajo, los trabajadores temporales recurrentes o intermitentes.

Estos dos grupos mencionados, por su cercanía con los grupos de trabajadores, generan, con base en el ambiente sociocultural local, el puente de control entre la empresa y los trabajadores del mercado de trabajo externo. De esta manera se identifican los segmentos ‘favorecidos’ del mercado externo de la empresa LL, que no escapan a las condiciones de precariedad laboral que genera la empresa, sin embargo, su condición relativamente menos mala que el resto da pauta a la empresa para fortalecer la flexibilidad y la segmentación laboral.

Continuando en la línea de la segmentación de los mercados de trabajo se enfatiza además la relación del fenómeno descrito con el papel de las redes sociales en la segmentación de los mercados de trabajo (Larquier y Rieucan, 2014) (aspecto relacionado con la tercera hipótesis de trabajo. Adicionalmente, en la perspectiva de Bauder (2001), Villa (1990) y Alós-Moner (2008) se destaca la importancia que puede proporcionar la información acerca de los actores locales y sus procesos sociales básicos para explicar la segmentación de los mercados de trabajo a nivel local.

10.4 Tercera hipótesis de investigación

Hipótesis 3: La segmentación se retroalimenta con las redes sociales en el mercado de trabajo. Las relaciones de homofilia en las redes de jornaleros, si bien generan cohesión al interior del grupo, hacia afuera contribuyen indirectamente a fortalecer la segmentación del mercado de trabajo y con ello, las estrategias de control del mismo por parte de las empresas. Se genera lo que podría identificarse como “Paradoja de la homofilia” que facilita a unos y restringe a otros las posibilidades de acceso o permanencia al mercado de trabajo.

10.4.1 Redes sociales y segmentación del mercado de trabajo rural local

En un contexto de diferenciación social, hablar de homofilia supone hacer referencia a las relaciones ‘dentro de’ y ‘entre grupos’” (Cruz, 2013), a las interacciones que dan lugar a la formación de grupos o categorías con rasgos que los diferencian de otros grupos (Lozares y Verd, 2011), es hablar de grupos que coinciden en la diversidad social y se diferencian de los otros. La segmentación de los mercados de trabajo genera diferencias entre los miembros de los segmentos laborales y coincidencias

al interior de esos grupos. En este sentido se han analizado los procesos sociales relacionados con la segmentación de los mercados de trabajo y las redes sociales suponiendo la existencia de relaciones de homofilia al interior de esas redes y cohesión social con respecto a su contexto más amplio.

La segmentación es un proceso relacionado con las estrategias de organización de las empresas para optimizar el uso y reducir costos de la fuerza de trabajo. Cada empresa organiza este proceso de acuerdo a sus condiciones productivas pero si algo caracteriza a la segmentación de los mercados de trabajo es incorporar factores sociales para justificar la fragmentación del mercado de trabajo. En el estudio de los mercados de trabajo agrícolas locales, en coincidencia con el marco analítico abierto de la quinta generación de teorías sobre la segmentación, cobra sentido el planteamiento de Bauder (2001) acerca de la importancia del papel proactivo de lo local en la segmentación de los mercados de trabajo. Se encontró que en los tres casos de empresa analizados que este proceso directa o indirectamente se retroalimenta con las redes sociales locales (Rieucan, 2008; Larquier y Rieucan, 2014; Bureau y Marchal, 2009).

La relación de las redes sociales en la segmentación del mercado de trabajo se da de manera indirecta desde el momento del reclutamiento, aportando la oferta de trabajo con los perfiles requeridos por las empresas para sus mercados externos de fuerza de trabajo (Rieucan, 2008; Martín y Lope, 1999), aunque no necesariamente responden a los propósitos y la capacidad de agencia de los miembros de las redes sino a los intereses de las empresas. Las empresas se apoyan en las redes sociales procurando calidad en el trabajo, lo que prolonga la mediación de la participación de las redes en la organización de los procesos de trabajo. Con apoyo de las redes sociales las empresas no sólo tratan de detectar los candidatos requeridos sino una vía para reducir incertidumbres, para transmitir las normas organizativas y disciplinarias de la empresa, situación que, de acuerdo con Bauder (2001) refuerza la exclusión en los mercados de trabajo.

Con base en los planteamientos de Villa (1990), Köhler *et al* (2006) y Bauder (2001) para dar peso a los aspectos de la oferta de trabajo se analizaron los rasgos básicos de los trabajadores y los procesos sociales básicos vinculados al mercado laboral, los cuales, en contraste con las características de la demanda, constituyeron una pauta para identificar los rasgos de la segmentación en cada caso. Esto permitió detectar un peso importante de las redes locales en el ámbito rural de los mercados de trabajo, potenciado por la influencia o manipulación -según el caso y la capacidad de agencia de los actores sociales- de las relaciones de género y generacionales en los mercados locales estudiados. El reconocimiento del contexto ayudó a identificar la existencia de grupos excluidos de las redes familiares y/o de los mercados de trabajo como la población migrante e indígena, situación que de inicio confirmó la hipótesis planteada en la relación redes-segmentación-exclusión-segregación. Sin embargo, no se trata de los únicos casos de diferenciación y exclusión laboral y social identificados. Tomando en cuenta los rasgos de diferenciación al interior de los mercados de trabajo, se detectaron segmentos y subsegmentos en cada caso estudiado.

10.4.2 Redes sociales y segmentación del mercado de trabajo en una empresa agrícola pequeña (VA)

En la pequeña empresa VA los principales rasgos de diferenciación son la pertenencia/proximidad o no a la red familiar de las socias, el grupo generacional, el sexo, la actividad y la permanencia o temporalidad del contrato, este último rasgo a la vez que propicia, es resultado de la segmentación laboral. En este caso, aun siendo un mercado de trabajo marginal, presenta los rasgos de segmentación y segregación laboral entre miembros de la red familiar, por actividades según sexo y salario y temporalidad del empleo. Éstas resultan favorables para los miembros de las redes familiares de las socias quienes a su vez refuerzan la segmentación al ser incorporados a la estructura de control de la empresa como supervisores, por ejemplo. Dentro del trabajo, se conforman nuevas redes de amistad sobre las cuales se refuerzan las normas disciplinarias de la empresa. Se propicia un cierre social en torno a las familias y amistades de las socias del que quedan excluidos o sólo eventualmente incorporados el resto de los actores sociales que no forman parte de las redes. De esa manera se explica también la segregación social de los colectivos de trabajadores indígenas y migrantes que no son incorporados en el mercado laboral (Bureau y Marchal, 2009; Lope *et al*, 2000; Lozares y Verd, 2011; Cruz, 2013, Larquier y Rieucan, 2014).

Este proceso se presenta con mayor o menor intensidad en los dos grupos de socias, con o sin tierras, con más o menos capacidad de agencia (Long, 2007). En este caso se observó que cuando la brecha social es mayor, dada por las condiciones materiales y relacionales de los actores sociales, la diferenciación es más marcada desde quien dirige el proceso -socias, empresarias-, lo contrario sucede, cuando la brecha social es menor -caso de socias sin tierra-, en esas situaciones las acciones de cooperación y solidaridad del ambiente local prevalecen el mercado laboral entre socias y trabajadores. Sin embargo, aunque a los trabajadores que quedan fuera de las redes mencionadas les protege el ambiente local en acciones de cooperación, están supeditados principalmente a la demanda temporal de fuerza de trabajo para el corte, desplazándose entre diversas actividades en los módulos o bien en otras huertas de la zona.

Por otra parte, las inequidades de género se hacen presentes en este mercado de trabajo, tanto hacia dentro, al participar las mujeres en actividades peor pagadas y hacia fuera al incorporarse al trabajo asalariado sin desprenderse del trabajo doméstico a lo que se asocia la sobreexplotación social del trabajo femenino (Borderías *et al*, 2002) el peso en la conciencia social de los estereotipos de género que terminan en la doble presencia femenina (Carrasquer, 2009) así como los derivados de la división del trabajo en las familias rurales que se traducen en problemas de tiempo de las mujeres (Torns *et al*, 2002).

En este mismo marco se encontró que a nivel microrregional, los trabajadores procuran la movilidad laboral y social entre las empresas (Miguélez *et al*, 2011), reportando además una noción de los rasgos externos de la segmentación (Gibert y Martín, 2006). En este caso, el mercado de VA es la opción básica para la población de la zona con cierta capacidad de agencia que les permite, en un momento dado, gestionar su incorporación en las empresas más grandes, lo que representa cierta mejoría en cuanto a los periodos de empleo y cierto estatus en el medio local. En ese sentido y dadas las características de los otros mercados de su tipo, el de la pequeña empresa VA, en la perspectiva de la oferta de trabajo, se identificó como el mercado externo de la rama en la región de estudio, no porque

exista una interrelación entre las empresas entre sí, sino porque en opinión de los actores han tenido oportunidad de comparar las condiciones de una y otra empresa, VA representa las opciones menos estables, mientras que a pesar de la precariedad prevaleciente también en las empresas grandes, se les considera mejores alternativa. Es en este sentido que las posiciones de la empresa LL se consideran un tipo de mercado interno de la rama en la región, tomando en cuenta la información de actores sociales.

Por lo antes expuesto se plantea que en un mercado de trabajo ligado a una empresa pequeña con fuerte peso de relaciones familiares, las redes sociales refuerzan la segmentación, esto debido a la cohesión social-homofilia (Lozares y Verd, 2011) que favorece la ocupación de ciertos espacios en el mercado laboral, restringiendo la posibilidad de que sean ocupados por actores que no pertenecen a esas redes sociales. Esto puede ser entendido como un mercado interno de base local y acotado por las redes sociales de confianza y lealtad que contribuyen a la formación del cierre social. Como resultado de ese cierre social, como contraparte, se presenta una situación de segregación laboral de los grupos que no forman parte de esas redes, por lo que en esas condiciones se presenta la paradoja de la homofilia-segregación social.

Tomando en cuenta el planteamiento de Marrero (2002) esto no supone legitimar una posición que atribuya a las redes sociales la responsabilidad de la segregación y marginalidad de los trabajadores que quedan fuera, es necesario acotar que se trata de situaciones donde el estado y el capital tienen que asumir la responsabilidad que les corresponde. El cierre social de las redes sociales en el mercado de trabajo rural, no debe ser negativo si no se utiliza por las instituciones ajenas a ellas (empleadores y gobierno) para canalizar las estrategias de flexibilidad que segmentan la producción y el empleo. El caso particular de esta pequeña empresa, donde se pudieron visualizar dos subgrupos en su organización, permite ejemplificar sobre diferentes propósitos al apoyarse en las redes sociales en su operación. Es decir, cuando los fines son predominantemente de autoempleo para las familias integrantes y se genera una demanda marginal de fuerza de trabajo o bien, cuando aún con la prioridad de inclusión de las familias en el empleo, la demanda de fuerza de trabajo del mercado externo es más amplia y basada de igual manera en las redes sociales, con la finalidad de procurar mayor flexibilidad en su organización. En casos como éste y los de las empresas grandes, conjuntamente con el ambiente sociopolítico es donde se debe encontrar la relación entre segmentación-redes sociales-segregación laboral y social.

10.4.3 Redes sociales y segmentación del mercado de trabajo en grandes empresas (LT y LL)

La situación de las empresas grandes con respecto al involucramiento de las redes sociales en la segmentación del mercado de trabajo toma otros matices.

En la misma línea se análisis, con base en los planteamientos de Köhler *et al* (2006), Villa (1990) y Bauder (2001) se identificaron los segmentos del mercado de trabajo de la empresa LT, dos de ellos en correspondencia con el mercado interno -con puestos administrativos, de apoyo técnico y supervisión- y tres dentro del mercado externo. Se centró la atención en la política laboral de la empresa y en el mercado externo, dado el accionar de las redes sociales en ese segmento. La pauta

marcada por la empresa comprende el mercado interno y un grupo heterogéneo de trabajadores y actividades, para las que procuran perfiles “pluriactividades” para facilitar la movilidad del trabajo entre las diferentes áreas (Miguélez, 2013; Lara, 2001).

Tomando como referencia los planteamientos de Lozares y Verd (2011), en su estudio sobre homofilia y cohesión social; Cruz (2013), sobre homofilia como un indicador de segregación de un colectivo, como indicativa de la marginalidad y la exclusión; así como los de Rieucan (2008) acerca de las redes sociales como fuente de desigualdad y segmentación del mercado laboral, se presenta la siguiente situación detectada. La política laboral de LT se apoya abiertamente en las redes de los trabajadores y excluye a los trabajadores indígenas y migrantes de otras regiones. Los primeros sin ningún argumento y los segundos por el contacto cercano que prefieren con los trabajadores y sus familias al contratar al grupo, lo que se traduce en mayor control sobre la fuerza de trabajo mediado por las redes sociales. Los criterios de diferenciación y movilidad laboral contenidos en la política laboral, no obstante haber señalado que no se requiere un perfil cualificado, demandan habilidades específicas, antigüedad, confianza, liderazgo, a cambio de, estabilidad en el puesto -que no permanencia- y mejor salario en puestos ocupados predominantemente por trabajadores jóvenes de sexo masculino, organizados en equipos de trabajo. En estos equipos coinciden personas cuya capacidad de agencia, resultado de la experiencia previa en el trabajo asalariado y en las actividades agrícolas, les ha permitido negociar una mejor posición. Sin embargo, los pagos corresponden a la realización de tareas asignadas individualmente. Es decir, el trabajo en equipo es con fines de generar autocontrol y competencia, funciones importantes que se hacen descansar en las redes sociales en beneficio de la empresa.

A esa situación se suman las inequidades de género que resultan de las diferentes oportunidades de los trabajadores para participar en el mercado de trabajo según el sexo, desfavorable a las mujeres, quienes predominantemente participan en las actividades peor pagadas o con menores oportunidades de incrementar sus ingresos y con contratos de duración más corta. Su incorporación al trabajo asalariado suele ser reciente o por primera vez, con capacidad de agencia débil.

El criterio de diferenciación más evidente y elemento clave de la flexibilidad laboral en LT es la temporalidad del empleo que permite disponer de fuerza de trabajo y despedirla sin problemas para la empresa. Para establecerla, las empresas no encuentran ninguna resistencia, sobre todo en espacios rurales, donde los trabajadores se encuentran laboralmente desarticulados y donde las empresas establecen de manera autoritaria los acuerdos laborales tendientes a la flexibilización, respaldados en la desregulación propiciada por los gobiernos en todos los ámbitos (Polavieja, 2003; Alós-Moner, 2008; Miguélez, 2013), con fuertes implicaciones sociales como las observadas en el medio rural (De Grammont, 2009; Basurto y Escalante, 2011). La segmentación al interior del segmento externo no se traduce en el beneficio del contrato permanente o indefinido para quienes son favorecidos, como se señaló, en su lugar surgen otras categorías de empleo (Gibert y Martín, 2006, Alós-Moner, 2008; Polavieja, 2003) en este caso se han identificado los trabajadores temporales y los temporales intermitentes o recurrentes.

Este escenario es reforzado con un trato paternalista como estrategia de control por parte de la empresa LT, en el afán de propiciar en los trabajadores una “cultura laboral” ligados a los objetivos

de rentabilidad de la empresa. Con esas acciones se promueve desde la empresa el cierre social en los grupos favorecidos, fortaleciendo así la estructura segmentada del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, de acuerdo con lo expresado por Larquier y Rieucou, (2014), se encontró la vinculación de la segmentación del mercado de trabajo con prácticas discriminatorias de las empresas (ver también Harvey, 1985; Doeringer y Piore, 1971; Rieucou, 2008; Bureau y Marchal, 2012; Chauvac, 2013).

Los resultados de la investigación demuestran que en el caso de una empresa grande con una organización que integra tecnología moderna con formas de organización del trabajo flexibles combinadas con prácticas de control paternalistas, como en el caso de LT, se sustenta ampliamente en las redes sociales para la gestión de la fuerza de trabajo. Los procesos sociales que ello genera se traducen en mayor segmentación del mercado de trabajo, en la cohesión social-homofilia de los grupos favorecidos y la segregación de los trabajadores excluidos de esos grupos o del mercado de trabajo, por la empresa apoyándose en las redes sociales como mecanismo.

Con respecto al caso de la empresa LL los resultados muestran algunos rasgos específicos, relacionados con las nuevas formas de organización de las grandes empresas en espacios rurales como los estudiados que interesa enfatizar.

Mediante el análisis de los rasgos básicos de los trabajadores de LL, se ha podido identificar que en un contexto de segregación y marginalidad en el ámbito local, los actores sociales se presentan con baja capacidad de agencia al mercado de trabajo (Long, 2007; Villa, 1990; Cruz, 2013). Esto representa una situación favorable para la empresa ya que no encuentra ningún obstáculo para ejercer la gestión de la fuerza de trabajo de manera autoritaria y contingente, con el objetivo de flexibilizar el trabajo y el empleo (Alós-Moner, 2008). Tal gestión adquiere su forma específica en la temporalidad (Miguélez, 2013; Polavieja, 2003) e intermitencia de los contratos, con lo que la empresa puede disponer de fuerza de trabajo capacitada disponible -como mano de obra cautiva- para ser contratada y despedirla cuando así se requiera.

Se identificaron los segmentos y subsegmentos del mercado de trabajo de LL. Su mercado interno integra los grupos de nivel gerencial, profesionales y técnicos. El mercado externo de la empresa se puede identificar con los 'trabajadores base' -en la base de la pirámide jerárquica de puestos- y arriba de ese subsegmento, los jefes de grupo, líderes o coordinadoras -predominantemente mujeres- y al mismo nivel, los trabajadores multihabilidades.

Se ha podido constatar en cuanto a la segmentación del mercado externo de LL -donde las redes sociales tienen posibilidad de accionar en este mercado-, que se ve reforzada por dos vías, por la externalización de la gestión de la fuerza de trabajo (Martín y Miguélez; 1999; Alós-Moner, 2008), de manera directa y autoritaria y, de forma mediada, utilizando los rasgos socioculturales de los grupos a favor de la organización de la empresa (Martín y Lope, 1999; Rieucou, 2008). De manera análoga a la segmentación del mercado de la empresa entre mercado interno y externo, la conformación de subgrupos o submercados en el segmento externo (Köhler, *et al*, 2006), se propicia por la política de externalización, en cuanto que el colectivo de trabajadores de este segmento es dividido, entre quienes dependen de la empresa o quienes dependen de la subcontratante (Alós-Moner, 2008), además de diferenciarlos entre los grupos de coordinación y multitareas y, el resto de

trabajadores. Comparten hasta cierto punto posición en este grupo los empleados administrativos de nivel más bajo, con la diferencia de contar con posibilidades de cierta movilidad laboral. Sin embargo, este último grupo no mantiene relación directa con el resto de los trabajadores. Por lo demás representan una situación novedosa en cuanto a los perfiles laborales en los mercados de trabajo agrícolas en la región.

En las grandes empresas como LL las redes familiares o de amistad no operan directamente, sino como canal de transmisión de los principios disciplinarios de la empresa, expresados en su “ética del trabajo” y la “cultura laboral” (Martín, 1999). Para dar funcionalidad a esos elementos de su organización, incorpora elementos del ambiente local que propicien la proximidad con el colectivo de trabajadores. Adicionalmente a la segmentación entre la empresa y la subcontratante se detectó que la fragmentación del mercado de trabajo se profundiza con la promoción de los grupos los mencionados de trabajadores, incorporados a la estructura jerárquica de la empresa por arriba del nivel más bajo de estatus laboral. El grupo multihabilidades conformado por trabajadores de sexo masculino que han demostrado niveles altos de productividad y polivalentes, como demanda la flexibilidad de la empresa. Por otro lado, el nombramiento de coordinadoras o líderes de equipo, predominantemente trabajadoras de sexo femenino, dada su ascendencia ‘maternalista’ como se explicó anteriormente, con la segmentación la empresa genera agentes de control y transmisión de las normas de la empresa.

De esa manera la empresa LL se apropia de la esencia de los vínculos socioculturales de los actores locales, segmenta el mercado laboral en el segmento externo y propicia una organización microcorporativa en este segmento laboral, con el fin de asegurar el control de la fuerza de trabajo. La organización flexible de la empresa, tiende a desvincular a los trabajadores. Al mismo tiempo, se generan nuevos vínculos, de los cuales quedan excluidos la mayoría de los trabajadores. Esta situación es relevante en la medida que el grupo excluido habiendo manifestado su inconformidad sobre las condiciones laborales, no encontró eco en sus compañeros. La acción colectiva y de cooperación de los trabajadores (Alós-Moner, 2008) se ve mermada. Si bien no como colectivo laboral¹¹⁵, que nunca ha existido, sí como colectivos de amistad, basados en la solidaridad local rural.

Así, la empresa hace uso selectivo de actores sociales con ascendencia sobre los grupos de trabajo, aprovechando los vínculos entre los actores locales, de sus redes sociales, para organizar el proceso de trabajo. Aspectos relevantes de las relaciones socioculturales de los actores locales son incorporadas en la organización de las grandes empresas. En ese contexto, el maternalismo y los grupos multihabilidades y con ello las redes sociales en el mercado de trabajo, resultan funcionales a la organización flexible y ligera de las grandes empresas rurales en el ámbito local para el fortalecimiento de su jerarquía y normas disciplinarias, integrando la organización colectiva con formas modernas y autoritarias de gestión de las empresas. Entre los factores que hacen posible que esto se dé está la débil capacidad de agencia de los actores locales y el contexto político favorable.

¹¹⁵ Se trata de trabajadores por poca o nula experiencia laboral formal, en un medio donde las formas más amplias de organización colectiva han sido las cuadrillas para realizar tareas en el campo. Incluso esas incipientes formas de organización se ven disueltas mediante el unitarismo.

La empresa LL tiende a desvincular al colectivo de trabajadores entre sí, llegando a situaciones si no de conflicto, si de apatía entre el colectivo de trabajadores, ante lo que en realidad es un problema común, su situación laboral. Es evidente su efecto en la retroalimentación de la segmentación del mercado de fuerza de trabajo, lo que supone la separación de los colectivos laborales a partir del trato discriminatorio de las empresas (Brunet y Morell, 1998; Larquier y Rieucan, 2014). En este contexto resulta de apoyo el planteamiento de Marrero (2002) para enfatizar que no se debe hacer recaer en las redes sociales o las personas que las conforman, la importancia de responder a la reproducción social, dicho en otros términos, a la responsabilidad de la exclusión social, sino a quienes realmente influyen en las formas de organización y segmentación del mercado laboral, es decir, directamente a las empresas e indirectamente al estado al promover la desregulación en todos los ámbitos de la economía.

En estos grupos “favorecidos” se puede identificar, para el caso del mercado externo -retomando la analogía antes mencionada-, un tipo de depositarios de la acción microcorporativa, característica de las formas posttayloristas de organización empresarial, atribuible al mercado interno (Alós-Moner, 2008; Martín y Miguélez, 1999; Lope *et al*, 2000). Lo que además da cuenta de cómo la especificidad de los mercados de trabajo agrícolas locales generan procesos sociales y organizativos particulares.

Acerca de la flexibilidad y sus manifestaciones en LL, se ha dado cuenta de las condiciones de precariedad expresadas tanto en términos salariales como en la temporalidad, la movilidad del trabajo, las formas de pago indexadas a la productividad, la ausencia de prestaciones sociales efectivas. Mediante la externalización, se generan además situaciones de ambigüedad para los trabajadores y se profundiza la precariedad del empleo a través de hacer más vulnerables a los trabajadores con una presión que además de la explotación física supone la psicológica, orientada a mantener o superar parámetros de productividad marcados por la política de flexibilidad de la empresa. Esto conlleva someter a los trabajadores a una competencia con sí mismos, a través de las formas de pago – a destajo y por tareas- para poder permanecer en el empleo o mejorar sus ingresos. En un momento dado representa la posibilidad de aspirar a estar bajo la administración de la empresa contratante, con la ventaja de periodos de contratación más largos, sin perder el carácter de temporal, con cierta seguridad de ser temporales intermitentes.

La precariedad ha dado lugar a expresiones de inconformidad de los trabajadores, sin embargo, la falta de cohesión de ellos como colectivo y el autoritarismo de la empresa dieron lugar a inmovilizar al grupo inconforme con represalias sobre algunos participantes quienes fueron despedidos. Esta situación resume la situación de precariedad en la que se desenvuelven los trabajadores de LL y las limitaciones de las redes sociales en una empresa grande y con una estructura organizativa y de poder como la de LL. Por otra parte, no se puede hablar de los trabajadores agrícolas involucrados como un grupo con conciencia de su colectividad, por las razones que se han venido exponiendo, además de tratarse de un ambiente laboral que para muchos de ellos representa su primera experiencia en un empleo formal, o con pago, viniendo de haber trabajado en mercados informales, ya sea en la agricultura, los servicios o en las actividades domésticas. Por lo que se puede decir que se encuentran en proceso de identificación como grupo, situación que se aplica a los colectivos de los otros casos analizados. Actualmente su vinculación es a nivel de redes sociales familiares o de amistad.

En conclusión, como se ha venido argumentando, en los casos de las empresas grandes (LT y LL) la segmentación de los mercados de trabajo no se relaciona directamente con la cohesión social-homofilia propiciada por el accionar de los actores en redes sociales sino con la exclusión determinada a priori por las empresas y en su caso por la subcontratante, en función de sus determinantes internos económicos y organizativos

No se observa un estrechamiento de los vínculos entre los trabajadores, por el contrario, para los fines de las nuevas grandes empresas, parece surtir efecto una política laboral autoritaria, atomizante y precaria, sobre un colectivo que no se ha llegado a identificar como tal, teniendo en común la segregación y vulnerabilidad social.

10.5 Principales hallazgos, limitaciones y desarrollos futuros

10.5.1 Hallazgos principales de la tesis

La tesis doctoral ha adoptado a nivel metodológico un enfoque multiestratégico (también llamado mixto). Concretamente se han trabajado tres empresas agrícolas diferentes del estado de Nayarit, lo cual ha constituido un estudio de casos múltiple. El trabajo empírico desarrollado ha permitido comprobar la complementariedad de enfoques cualitativo-cuantitativo con la estrategia de estudios de casos múltiple, lo cual ha permitido potenciar la riqueza de las aportaciones de los actores sociales al conocimiento del tema a nivel de la acción situada.

La principal conclusión que se desprende de esta investigación consiste en aseverar que las estrategias de reclutamiento por parte de las empresas son más o menos diversas dependiendo del tamaño de la empresa y de su forma de organización y en la medida que propician la segmentación del mercado de trabajo suponen más o menos segregación social. Las empresas agrícolas que basan su organización en la tecnología flexible y ligera, se apoyan en las redes sociales para el reclutamiento de trabajadores, asegurando por esa vía la fuerza de trabajo del mercado externo. En el mercado de trabajo, entendido como un espacio de poder y control, las redes sociales de los trabajadores son una estrategia de mediación, más efectiva para las empresas que para los propios integrantes de tales redes. Esto se explica por las ventajas que representa, para los trabajadores el acceso a la información sobre el empleo, mientras que para la empresa el involucramiento de los actores sociales y los alcances de sus interacciones en las redes, no sólo en el reclutamiento, sino además a favor de la organización de la empresa, facilitan la transmisión de sus normas disciplinarias, su aplicación y vigilar su cumplimiento en el proceso de trabajo. La finalidad de las redes sociales como recurso para la empresa consiste en aplicar las medidas de flexibilidad -cambios de actividad, horarios, asignación de tareas, pagos a destajo- con el fin de obtener mayor control y productividad de la fuerza de trabajo. La vía para lograrlo consiste en la promoción de estratos de trabajadores como parte de la línea jerárquica de la empresa en quienes ésta deposita la responsabilidad del control, utilizando su ascendencia sobre los grupos de trabajadores. Esta situación reproduce la segmentación en el mercado externo generándose subsegmentos, diferenciando a los trabajadores del segmento externo entre sí y una distancia mayor con respecto al mercado interno de la empresa. Se propicia así un cierre social entre los grupos favorecidos y la segregación de los excluidos con el fortalecimiento de la segmentación del mercado

laboral. Dado el origen de los vínculos provenientes de las redes trabajadores, a este fenómeno se le puede identificar como la paradoja de la cohesión-homofilia y segregación social.

Las formas predominantes que asume esta estrategia de control utilizando la empresa a su favor los rasgos socioculturales del ambiente local rural, se expresan en el maternalismo como forma de ejercer el control, así como en la diferenciación de trabajadores generando nuevas categorías, como los trabajadores temporales recurrentes o intermitentes con condiciones ligeramente menos precarias que el resto de trabajadores. En términos laborales el resultado es la profundización de la precariedad, y en términos sociales mayor segregación social.

El desarrollo de la investigación ha partido de la oportunidad de abordar temas a nivel del análisis de los mercados de trabajo agrícolas, segmentación y redes sociales a nivel local que no han sido discutidos ampliamente con anterioridad. El dinamismo de los mercados de trabajo locales *per se* reclama su estudio permanente, que arroje elementos para explicar la realidad social y en un momento dado, identificar pautas para la explicación y/o solución de problemas detectados. Se reconocen considerablemente las aportaciones encontradas, en la literatura en torno las líneas de análisis de la investigación sobre la organización y gestión de la fuerza de trabajo, con énfasis en el reclutamiento; el análisis de redes sociales como mecanismo de mediación en el mercado de trabajo y, la segmentación de los mercados de trabajo agrícolas locales en retroalimentación con la política laboral y el accionar de las redes sociales. Cada una de las tres líneas representa en sí misma, una veta para trabajar con respecto los mercados de trabajo rurales locales y la segregación social, por lo que ha resultado una fortaleza desarrollar la tesis en torno a ellas. Al mismo tiempo ha sido necesario repensarlas en su aporte integrado al análisis a nivel local de los mercados de trabajo agrícolas, no sólo por lo que a nivel del análisis empírico se requiere, sino a nivel conceptual, dada la relativamente escasa reflexión sobre esos temas a nivel de lo local rural.

Entre los hallazgos de la tesis se puede mencionar la identificación de la relación entre las redes sociales y el proceso de gestión de la fuerza de trabajo, desde el mismo momento del reclutamiento, así como en la organización de la empresa, de manera indirecta, en el ejercicio del control en el proceso de trabajo. Este proceso asume rasgos específicos en función del tamaño y forma de organización de la empresa. Así, se encontró que para una empresa pequeña la influencia de las redes sociales es mayor que para una empresa grande. Además, mientras que para una pequeña empresa puede ser la base de su organización interna, una empresa grande utiliza ese recurso a discreción cuando requiere la influencia del ambiente colectivo para llevar a cabo acciones de la empresa. Adicionalmente, el peso de los rasgos particulares de una empresa, por ejemplo, con o sin presencia de relaciones familiares, modifica la forma de gobernanza y con ello de relaciones en el mercado laboral.

Se confirmó la correspondencia entre estrategias de búsqueda-reclutamiento y el segmento del mercado de trabajo, que en este caso confirma la participación de las redes sociales en el reclutamiento del segmento externo del mercado de trabajo. De aquí se desprende que los procesos de diferenciación y segregación social que resultan del accionar de las redes sociales, en el contexto de los mercados de trabajo agrícolas locales, no responden a objetivos de las redes y sus integrantes en sí mismos, sino al uso deliberado por parte de la empresa, de los vínculos entre los trabajadores

para ejercer control en el proceso de trabajo. En este sentido se concluye, además, que a diferencia de lo que se plantea en la literatura sobre redes sociales, en la corriente funcionalista del capital social (Putman *et al*, 1993, 1995; Coleman, 1988,1990, 1994; Fukuyama, 1995; el Banco Mundial; Durston, 1999), al considerar a éstas como capital social de los individuos, aquí se demuestra que las redes sociales no suponen por sí solas un recurso para los individuos, sino un medio de gestión de la fuerza de trabajo por parte de las empresas. Las relaciones que emanan de las redes sociales facilitan el acceso al empleo sólo cuando son usadas deliberadamente por las empresas, con la finalidad de intensificar o ‘eficientar’ la extracción de plusvalor.

Se ha podido demostrar que las relaciones de género y generacionales influyen de manera transversal en la capacidad de agencia de las personas, en el ambiente rural local. En este sentido, las relaciones inequitativas a nivel de género y el peso sociocultural de las relaciones generacionales se refleja por ejemplo en los resultados de la gestión de un puesto en el mercado de trabajo segmentado. Estos aspectos son llevados al plano de la organización de los procesos de trabajo, de acuerdo con las normas de la empresa para ser utilizados como mecanismo de control por las empresas en el medio rural. Al uso de las relaciones de género y generacionales que ubican a las mujeres en una posición de control por parte de la empresa, haciendo uso de la influencia de las mujeres adultas sobre las redes sociales de trabajadores locales se le ha identificado aquí como “maternalismo”. Es una forma de control informal de la fuerza de trabajo que ejercen las empresas a través de la influencia del ambiente sociocultural local en el medio rural. Además, a quienes se les ubica en esas situaciones forman parte del subsegmento alto del mercado de trabajo externo.

Se identificó que la externalización de procesos o de servicios es una estrategia de flexibilización de las grandes empresas agrícolas, incluyendo la gestión de la fuerza de trabajo. Para las empresas esto reporta reducción de costos de gestión de la fuerza de trabajo, además de una vía para ejercer el control y el autoritarismo. Adicionalmente, para los trabajadores la externalización representa, mayores dificultades para su identificación como colectivo laboral, por la fragmentación que propicia y al descansar la gestión del trabajo en el autoritarismo y en la estrategia del pago por tareas y a destajo, lo que orilla a los trabajadores a centrarse en su mayor esfuerzo para sobrellevar la precariedad laboral y la segregación en el trabajo.

Además, flexibilidad y segmentación del mercado de trabajo son procesos que van de la mano. Una de las causas de la precariedad laboral se explica por la flexibilidad. Se puede decir que la precariedad es la base de la rentabilidad de las empresas flexibles y ligeras en los mercados de trabajo rurales locales. Se han detectado los aspectos que explican la flexibilidad en los mercados de trabajo agrícolas locales, éstos corresponden con la temporalidad del empleo, la polivalencia de la fuerza de trabajo y su movilidad en el trabajo, las formas de pago por tareas y a destajo y la organización del trabajo en equipos con gestión de pago individual.

Se ha podido demostrar que es posible elaborar análisis concretos de la segmentación de los mercados de trabajo agrícolas locales, a partir de un marco analítico abierto, que en lugar de restringir las explicaciones a pautas teóricas generales, incluya los rasgos de la oferta, la demanda y el contexto socio cultural local desde la perspectiva de los actores, a través de análisis de la acción situada.

Acerca de la segmentación del mercado de trabajo y la flexibilidad como procesos complementarios en la gestión de las empresas, se ha identificado la tendencia a fragmentar el mercado de trabajo aún en el mercado externo, tratando de reducir al máximo la fuerza de trabajo, seleccionando grupos de trabajadores con habilidades múltiples y de alta productividad con respecto al promedio, a quienes ‘distingue’ la empresa con contratos por periodos más largos y salarios más altos. Se les ha identificado aquí como trabajadores temporales recurrentes o intermitentes, dado que no superan el estatus de temporal, pero aseguran una recontractación por periodos más largos que el resto de trabajadores. Se les puede localizar como el subsegmento alto del mercado de trabajo externo. Es un grupo de trabajadores que se ha capacitado en el trabajo y desarrollado diversas habilidades, por lo que las empresas evita perderlos. El resto de los trabajadores son trabajadores temporales. Se trata de formas concretas que va asumiendo la segmentación de acuerdo a las necesidades de organización de las empresas y que suponen la diferenciación de los grupos de trabajadores y con ello su impacto en la segregación social.

El maternalismo y los grupos de trabajadores polivalentes -en conjunto temporales recurrentes o intermitentes- son la expresión concreta del uso de las redes sociales locales en la gestión de la fuerza de trabajo como instrumento de control de las empresas; esto supone la profundización de la segmentación del mercado de trabajo y la diferenciación entre el colectivo de trabajadores que se traduce en la segregación social de la mayoría de los trabajadores del segmento externo del mercado de trabajo.

10.5.2 Acerca de las limitantes de la investigación

Como todo trabajo de investigación la presente tesis ha tenido limitaciones. Entre las más generales y prácticas, las de tiempo y recursos económicos, por lo que fue necesario ajustar los trabajos de acuerdo a las posibilidades de recursos personales y a la amable colaboración de los actores involucrados y de personas que apoyaron en diversos momentos, incluso a distancia.

Otra limitante de la investigación que interesa dejar señalada tiene que ver con un rasgo que si bien se detectó no fue posible desarrollarlo en esta tesis. En ese sentido se plantea la limitante de no haber analizado en detalle los perfiles y características de los puestos no relacionados con la producción, tales como los de apoyo administrativo, informático o en agronomía, los cuales, si bien se identificaron formando parte del mercado externo de las empresas grandes estudiadas, no se analizaron en detalle por falta de tiempo, espacio y recursos materiales. Pero es importante mencionar su relevancia por los cambios significativos en la estructura de los mercados de trabajo agrícolas locales que representan.

10.5.3 Posibles líneas futuras de investigación derivadas de la tesis

Complementariamente, se han llegado a vislumbrar algunos temas en el desarrollo de la tesis que podrían ser abordados en investigaciones futuras.

Por lo antes expresado, se considera importante profundizar en el análisis sobre los nuevos perfiles en los mercados de trabajo agrícolas ante las nuevas formas de organización de las empresas. Sobre las posibilidades de acceso y movilidad para la población local a esos espacios laborales y su interacción con los otros subsegmentos, según el caso.

Un aspecto relevante que se observó es cierto “envejecimiento” de la población trabajadora, de donde surge la pregunta, ¿qué pasa con la población joven en el medio rural? Si no participan en los mercados de trabajo locales, ¿dónde están?, ¿Cuál es su situación y sus opciones de vida y de trabajo? Si bien se observó presencia de trabajadores jóvenes, se nota que han perdido presencia con respecto a los menos jóvenes, tomando como referencia los años previos al 2005.

Asimismo, el tema de la segmentación y movilidad entre empresas similares como estrategia de ocupación de los trabajadores o de flexibilidad de las empresas, se sugiere relevante, ya que se identificaron trabajadores de ambos sexos que mencionaron en su trayectoria ese tipo de movimientos.

Acerca de la importancia de las redes sociales en el desarrollo local rural y el empleo, se considera importante analizar su accionar, más allá de los mercados de trabajo agrícolas.

De la misma manera se considera relevante analizar las implicaciones del establecimiento de las nuevas empresas agrícolas globales a nivel local y el cambio en el modo de sustento de los pequeños productores agrícolas locales y sus familias.

Finalmente, es importante destacar la transversalidad del enfoque de género y en general la incorporación de variables que refieran a la equidad social para los estudios a nivel local. Se trata de un elemento que se ha destacado a lo largo de la tesis, aunque no ha constituido un elemento central. La investigación ha demostrado la importancia de desarrollar futuras investigaciones en que género y equidad social constituyan el eje central de la investigación.

[Volver al índice](#)

REFERENCIAS BIBLIO-HEMEROGRÁFICAS

- Adam, P. y Canziani, p. (1998) *Desregulación parcial: contratos a plazo fijo en Italia y España*. CEPDP, 386. Centre for Economic Performance, Escuela de Economía y Ciencia Política de Londres, Londres, Reino Unido.
- Adler-Lomnitz, Larissa (2012). "Redes sociales, cultura y poder. Ensayo de la antropología latinoamericana", FLACSO., México.
- Aguilar-García, M. y Holguín-Peña, R. (2013). *Manejo fitosanitario en agricultura protegida*, Edit. Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C. La Paz, Baja California Sur, México.
- Alcántara, Hamlet y Antonio Heras (21 de marzo de 2016:26). "Jornaleros de San Quintín inician boicot a Discroll's", en *Periódico La Jornada*, México. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2016/03/21/estados/026n1est>, el 21 de marzo, 2016.
- Alcaide Castro, et al (1996). *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación de personal en España*, Edit. Pirámide
- Alejo S., Gelacio et al (2011). "La agricultura protegida en el Estado de Nayarit", en Revista *Fuente*, Año 3, No. 7, abril-junio, <http://fuente.uan.edu.mx/numero7.php>, consultada el 8 de agosto de 2011.
- Alonso, A., Oriol. (2014) "Ús de les xarxes socials, per l'accés i informació a l'ocupació. Un estudi de cas en el sector del lleure educatiu i sociocultural", Memoria de Fin de Máster, Programa de Posgrado en Sociología Trabajo y Bienestar, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología.
- Alós-M., Ramón. 2008. "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26 Núm., 1, 2008.
- Aparico, Susana; Berenguer, Paula; Rau, Víctor (2004). "Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina" en *Cuadernos de Desarrollo Rural*, núm. 53, segundo semestre, 2004, pp. 59-79, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia
- Arkleton Trust, The (1988): "La agricultura a tiempo parcial en el desarrollo de los países industrializados". Libro colectivo, en Etzezarreta, M. (1988): *Desarrollo Rural Integrado*. pp. 121-141. M.A.P.A. Madrid.
- Arriagada, Irma (2006) *Breve guía para la aplicación del enfoque del capital social en programas de pobreza*, Naciones Unidas/CEPAL, Santiago de Chile.
- Bailey, Stefanie y Peter Marsden, (1999). "Interpretation and interview context: examining the General Social Survey name generator using cognitive methods", *Social Networks*, Vol. 21(3):287-309 [Revista Peer Reviewed] http://mlplus.hosted.exlibrisgroup.com/primo_library/libweb/action/search.do?ct
- Balbo, Laura (1985). "Una cultura de la igualdad sexual", en *El País*, 8 de octubre, consultado en http://elpais.com/diario/1985/10/08/opinion/497574005_850215.html
- Balbo, Laura (1982). "The servicing work of women and the capitalist state," en *Political Power and Social Theory* 3: 251-70;
- Balley, et al (1990). *L'ancracte territorial de l'emploi en milieu rural*, Centre National de la Recherche Scientifique. PIRTEM. Agence National pour l'emploi. Paris I. Lab. STRATES.CNRS. Paris.
- Banyuls, J., et al (2005) *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, València, Universitat de València
- Baron, M, Harold, 1973. "Racial domination in advanced capitalism: A theory of nationalism and divisions in the labor market" en, *Labor market segmentation*, Edwards, C. Richard, Michael Reich and David M. Gordon, (edits.), Heath and Company, USA.
- Barrón, (1995). "*Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y propuestas*". Documento preparado para UNIFEM (Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer) como contribución al proceso de preparación de la conferencia de Beijing, UNIFEM-México.
- Barrón, P. María A. (2009). "Gasto social para migrantes internacionales a mercados de trabajo agrícolas. Estudio de caso, ecuatorianos a Murcia; España". Comunicación presentada en el *III Congreso de Economía Feminista, Área Políticas Públicas*, Baeza, Jael, abril, 2009.
- Barrón, P., María A., et al, (1997) "Una propuesta Metodológica para el estudio de los asalariados rurales", en Barrón Antonieta, Sifuentes Emma Lorena, "*Mercados de trabajo rurales en México. Estudios de Caso y Metodologías*", ed. Facultad de Economía UNAM, Universidad Autónoma de Nayarit, México.
- Barrón, A. y Emma L. Sifuentes (Coords.) (1997). *Mercados de trabajo rurales en México. Estudios de caso y metodologías*. Facultad de Economía, UNAM/Universidad Autónoma de Nayarit

- Barrón, María A., et al (2002). *Apertura económica en las frutas y hortalizas de exportación en México. Un acercamiento al estudio de la segmentación de los mercados de fuerza de trabajo*, Universidad Autónoma de Nayarit.
- Barthez, Alice (1991): "Familia, actividad y pluriactividad en la agricultura". Libro colectivo. En Arkleton Research, *Cambio Rural en Europa*. pp. 161-178. M.A.P.A. Madrid.
- Basurto H. Saúl y R. Escalante S. (2011). "Impacto de la crisis en el sector agropecuario en México", en *Journal of Economic Literature* (JEL): N5, Q12, Q18/ Economía UNAM, vol. 19, núm. 25.
- Barthez, Alice (1991): "Familia, actividad y pluriactividad en la agricultura". Libro colectivo en Arkleton Research, *Cambio Rural en Europa*. pp. 161-178. M.A.P.A. Madrid.
- Bauder, Harald (2001). "Culture in the labor market: segmentation theory and perspectives of place", en *Progress in Human Geography* 25,1 (2001) pp. 37-52, Department of Geography, University of British Columbia, Vancouver, British Columbia V6T 1Z2, Canada
- Baumeister, Eduardo (1993). "Guatemala: los trabajadores temporales de la agricultura" en Sergio Gómez y Emilio Klein, (Edits.), *Los pobres del campo. El trabajador eventual*, FLACSO/PRELC, OIT, Santiago de Chile.
- Becker, G. (1964) *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research; Columbia University Press
- Becker, G. (1983) *El capital humano*, Madrid, Alianza Universidad.
- Becker, G. (1985) "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3 (1): 33-58.
- Benguría P., Sara et al (2010). *Observación. Métodos de investigación en educación especial*. https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Observacion_trabajo.pdf
- Bericat, E. (1998): *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación Social*, Barcelona: Ariel.
- Bidart, C, A., Degenne y M., Grossetti (2011) *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, París, Presses universitaires de France, col. Le lien social, 356p.
- Blau, Peter (1974). "Parameters of social structure", en *American Sociological Review* No. 39 (5), 615-635.
- Blau, Peter (1977). "A macrosociological theory of social structure", en *The American Journal of Sociology*, 83(1)26-54, julio.
- The University of Chicago Press, recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/2777762>
- Blau, P. y Duncan, O. (1967). *The american occupational structure*, N.Y. The Free Press.
- Blaug, Mark. 1976. "The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey", en *Journal of Economic Literature*, vol. XIV, núm. 3, sept., American Economic Association.
- Bloch, Charlotte. (1996). "Emotions and discourse" en *Human Studies*, Vol. 16, 323-341pp.
- Bloch, M. (1993/1996). *Apología para la historia o el oficio de historiador* (M. Jiménez & D. Zaslavsky, Trads.; Título original: Apologie pour l'histoire ou métier d'historien). México DF, México: Fondo de Cultura Económica.
- Boeles, Samuel y Herbert Gintis (1983). "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista" en Toharia, Luis (comp., *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad, Serie Textos, Madrid.
- Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (2002). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona-Madrid: FUHEM-ICARIA
- Bourdieu, Pierre (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique: Précédé de Trois études d'ethnologie kabyle* Edit. Droz. Ginebra.
- Bourdieu, Pierre (1985) "The forms of capital" en Richardson John (Ed.) *Handbook of theory and research for the sociology education*, Nueva York, Greenwood Press
- Bourdieu, Pierre (2000). *Poder, derecho y clases sociales*, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Bowie, Robert. 1983. "The dual labour market", en *Studies in the labour market*, B. Easton, editor. New Zealand Institute of Economic Research. Research paper 29.
- Bradley, Tony (1984). "Segmentation in local labour markets" en Tony Bradley and Philip Lowe, *Locality and rurality: economy and society in rural regions*, Geo Books/Short Run Press, Reino Unido.
- Braverman, Harris. 1983. "Trabajo y fuerza de trabajo" en Toharia, Luis. (Comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad, serie Textos, Madrid.
- Brunet, Ignasi y Antonio Morell (1998). "Mercado de trabajo y estrategias de valorización", en *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, Nº 82, 1998, págs. 37-72 Dialnet. [10 de octubre, 2013].

- Buciega, Almuned y Javier Esparcia (2013). "Desarrollo, territorio y capital social. Un análisis a partir de dinámicas relacionales en el desarrollo rural", en *REDES, Revista para el análisis de redes sociales*. Vol. 24, #1, junio.
- Bulmer, Martin. 1986. "Race and ethnicity" en Burgess, Robert G. (Edit.) 1986. *Key variables in social investigation*, Routledge & Kegan Paul, London.
- Bureau, M.C., Marchal, E. (2009). "Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail", en *Revue française de sociologie* 50 (3), 573–598.
- Burt, R. (1982). *Toward a structural theory of action: network models of social structure, perception and action*. Nueva York, Academic Press.
- Burt, R. (1992). *Structural holes. The social structure of competition*. Cambridge, Ma., Harvard University Press.
- Burt, R. (2004) "Structural holes and good ideas". *American Journal of Sociology*, Vol. 110, No 2, Pp. 349-399.
- Burt, R. (2001). "Structural holes versus network closure as social capital", en Lin, N., Cook, K.S. y Burt, R.S. (eds.), *Social Capital: Theory and Research*; Piscataway, NJ: Aldine Transaction, 31-56.
- Callejo, Manuel y Viedma, Antonio (2006). *Proyectos y estrategias de investigación social: La perspectiva de la intervención*. Madrid, McGraw Hill.
- Callejo, Manuel y Viedma, Antonio (2015). "La investigación-acción participativa" en *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*, Manuel García et al, *Coordinadores*, ISBN 978-84-9104-111-5, págs. 295-328, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5191275>
- Callon, M. (1987). "Society in the making: The study of technology as a tool for sociological analysis", en W. E. Bijker, T. P. Hughes and T. J. Pinch (Eds.) *The social construction of technical systems: New directions in the sociology and history of technology*. Cambridge, Mass. and London, MIT Press: 83-103.
- Callon, Michel (1992). "The dynamics of techno-economics networks" en Coombs, R. et al, *Technological change and company strategies: economic and sociological perspectives*, Londres. Harcourt Brace Jovanovich Publishers, 72-102pp.
- Callon, Michel (1997). "El discurso fundamental: la teoría del actor-red. El test del mercado" en *Actor Network and After Workshop: Keele University*, julio, 1997, en www.brunolatourenespanol.org/%2F00_cartografia_imagenes%2FANT_MERCADO_CALLON.DO_C [7 de febrero de 2013].
- Callon, M. (1999). "Actor-network theory: The market test", en J. Law and J. Hassard (Eds.) *Actor Network and After*. Oxford and Keele, Blackwell and the Sociological Review: 181-195.
- Calvó-Armengol, Antoni y Matthew O. Jackson (2003). "Networks in labor markets: Wage and employment dynamics and inequality" en *Working Paper Series Working Paper n° 55*, Centre de Referència en Economia Analítica, Barcelona Economics.
- Calvó-Armengol, Antoni y Jackson, Matthew O. (2004) "The effects of social networks on employment and inequality". *The American Economy Review*. Vol. 94 No.3. Pp.426-454
- Calvó-Armengol, Antoni y Yannis M. Ioannides (2005). *Social networks in labor markets*, Department of Economics Working Paper, Department of Economics Tufts University Medford, en <http://ase.tufts.edu/econ>
- Calvó-Armengol, Antoni (2006). "Redes sociales y mercado laboral" en *Els Opuscles del CREI*, no. 17, enero, Centre de Recerca en Economia Internacional, Generalitat de Catalunya. Universitat Pompeu Fabra.
- Carrasco, C., Borderias C., Torns, T. (2011). *El trabajo de cuidados Historia, teoría y políticas*. Madrid: Ed. Catarata.
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*, Tesis Doctoral, Depto. De Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cohen, Ira (1990). "Teoría de la estructuración y Praxis social", en Anthony Giddens, Jonathan Turner et al, *La teoría social, hoy*, Alianza editorial, España, pp. 351-397.
- Coleman, J. S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, vol. 94, suplemento, pp. 95-120.
- Contreras, M. Felipe (2013). "Cambios ocupacionales en los contextos rurales de México", en *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas* Vol. XXI (1), junio, 147-166, Universidad Nueva Granada, Bogotá, Colombia, recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v21n1/v21n1a10.pdf>

- Contreras, V., Mario (2009). Los agrarismos de la revolución en Nayarit” en *Signos Históricos*, vol. 11, no. 21, México, ene/jun., recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-44202009000100003
- Cooke, Philip (1983): "Labour market discontinuity and spatial development", en *Progress in Human Geography*, vol. 7 no.4. December. pp. 543-565. Edward Arnold. London.
- Coria, H., Jesús (2010). *Producción, productividad, rentabilidad y empleo en el cultivo de tomate rojo (lycopersicon esculentum l.) irrigado por bombeo en el sector ejidal en La Laguna de 1990 a 2007*, Tesis para obtener el título de Ingeniero Mecánico Agrícola, Departamento de Mecánica Agrícola, Universidad Autónoma de Chapingo, México.
- Covarrubias V., Alejandro (1991). *La flexibilidad laboral en Sonora: un análisis comparativo de la flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo de la industria de Sonora en la década de los ochenta*. Tesis de grado de maestro en Ciencias Sociales. El Colegio de Sonora. Hermosillo, Son.
- Corbetta, Piergiorgio (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*, (caps. 1 y 2), Mc Graw Hill, España.
- Craviotti, Clara (2010). "Autoempleo agropecuario, redes sociales e inclusión de sujetos vulnerables: un estudio de cuatro distritos de la región pampeana argentina", en *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 18, #10, junio, disponible en <http://revista-redes.rediris.es>
- Craig, Christine, et al (1985). "Economic, social, and political factors in the operation of the labor market," en B. Roberts (ed.), *New approaches to economic life*, Manchester: Manchester University Press.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Cruz G., Irene (2013). *Homofilia como forma de estructuración de las relaciones sociales en Cataluña*, Tesis Doctoral, Programa de Doctorado en Sociología, Depto. De Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cruz Gómez, Irene y Verd, Joan Miquel (2013) "La fuerza de los lazos: una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados", en *Empiria, Revista Metodológica de Ciencias Sociales*, (26: 149-174).
- Cruz, Irene y Verd, Joan Miquel (2011) "Densidad, clase social y apoyo expresivo", en *REDES-Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol.20, Pp.187-203, en <http://revista-redes.rediris.es>
- Cuñat, Rubén (2007). "Aplicación de la teoría fundamentada (Grounded Theory) al estudio del proceso de la creación de empresas" en <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf>
- Chauvac, Nathalie (2013) "Les deux extrémités de la chaîne: employeurs et recrutés dans les processus d'embauche" en *Socio-logos*. Revista de la Asociación francesa de sociología, núm. 8.
- Chauvac, Nathalie (2014) "Les liens négatifs dans l'emploi" en *Bulletin de méthodologie sociologique*, (121: 17-29)
- Chávez, R., Miriam (2011). Costos de producción de tomate en invernadero, en *Hortalizas, Publicación electrónica, 1 de junio de 2011*, recuperado de <http://www.hortalizas.com/horticultura-protegeda/costos-de-produccion-de-tomate-en-invernadero/>
- Chiavenato, Idalberto (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*, 8ª. Edición, Mc GrawHill, México.
- Chetty S. (1996). The case study method for research in small- and médium-sized firms. *International small business journal*, vol. 5, octubre – diciembre.
- Chong, G. Elizabeth et al (2015). "Mercado de trabajo rural y precarización: nuevas condiciones socioeconómicas en el Sur del Estado de México", en *Región y Sociedad*, Año XXVII, (63:155-180), El Colegio de Sonora.
- Christakis, N. A.y J. Fowler (2007). "The spread of obesity in a large social network over 32 years", en *The New England Journal of Medicine* 357: 370-9.
- Christakis, N. A.y J. Fowler (2010). *Conectados: El sorprendente poder de las redes sociales y como nos afectan*, Ed. Taurus, Barcelona, Esp.
- De Federico de la Rúa, Ainhoa de (2009). "La perspectiva del interaccionismo estructural para el análisis de redes sociales" en *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales* (17:12Vol.17, #12, ic., disponible en <http://revista-redes.rediris.es>
- Degenne, A. y Forsé, M. (1994). *Les reseaux sociaux. Une analyse structurale en sociologie*. Armand Colin, París recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000088&pid=s1413-8271200400010001000007&lng=en
- De Grammont, Hubert y Tejera Héctor (1996). *La inserción de la agricultura mexicana en la economía mundial*, (Coords), Vol. 2, INAH-UAM-UNAM, Plaza y Valdés, México, DF.

- De Grammont, Hubert C. (2009). "México, boom agrícola y persistencia de la pobreza", en José Graciano da Silva, Sergio Gómez Y Rodrigo Castañeda, Editores. *Boom agrícola y persistencia de la pobreza en América Latina. Ocho estudios de caso*. FAO.
- De La Garza, Enrique (2013). "Trabajo no clásico y flexibilidad" en *Caderno CRH*, vol. 26, núm. 68, mayo-agosto, 2013, pp. 315-330 Universidade Federal da Bahia, Brasil. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3476/347632191007.pdf>
- Delattre, Eric y Mareva Sabatieryz (2004). "Social capital and wages: an econometric valuation of social networking's effects", *XVIII AIEL Conference of Labour Economists*, Modena 23-24 September 3.
- Dickens, William y Kevin Lang (1992). "Labor market segmentation theory: reconsidering the evidence" *Working Paper # 4087*, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, Ma.
- Doeringer, P., M. Piore (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. M. E. Sharpe.
- Doeringer, Peter B. (1984) "Internal labour markets and paternalism in rural areas" en *Internal labor markets*, Paul Osterman, editor, MIT Press, Cambridge, MA.
- Durston John (2002). *El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural. Libros de la CEPAL, No.69*.
- Echánove, H., Flavia (2008) "Globalización, agricultura y agroindustrias por contrato en México" en *Geographicalia*, No. 54, 55-60
- Edwards, C. Richard, Michael Reich y David M. Gordon, eds. (1973). "*Labor market segmentation*", Heath and Company, USA.
- Edwards, Sebastian (1992). "*Sequencing and welfare: Labor markets and agriculture*", National Bureau of Economic Research, Working Paper #4095, Cambridge, MA, U.S.A.
- El Economista (15 de julio d 2015) "México, el principal exportador de tomate en el mundo", recuperado de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/07/15/mexico-principal-exportador-tomate-mundo>
- Elzen, B, *et al.* (1996), "Socio- technical networks: how a technology studies approach may help to solve problems related to technical change". *Social Studies of Science*, 26, 95-141.
- Fabio, José Francisco (2009). "Trabajo transitorio en la producción de yerba mate. Estrategias laborales y regulación social del mercado de trabajo", *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, Ciudad de México del 19 al 22 de mayo de 2009.
- Fields, Gary S. (1988). "Rural labour markets and the economic development of Sri lanka", International Labour Organization, World Employment Programme Research, Working Paper no.92, Geneva, Switzerland
- Fiocco, Laura (2000). "Mechanisms of power in the lean factory: hypotheses for surmounting the motivation-control dilemma". Paper prepared for *International Workshop Lean Production and Labour Force in the Car Industry: The Forms of Implementation of an Epoch-Making Model*, March, 25-27. University of California-Universita Della Calabria, Rende, Italia.
- Fisher, L.H. (1951). "The Harvest Labor Market in California", en *Quarterly Journal of Economics*, núm. 65, noviembre, pp. 463-491.
- Flora, Cornelia Butler y Flora, Jan (2004). *Rural communities: Legacy and change*, Westview Press, Boulder Co.
- Forsé, M. (1997). "Capital social et emploi", en *L'année sociologique*, vol. 47, n.º 1:143-181.
- Foucault, Michel (2002). "*Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*". SXXI Editores.
- Foucault, Michel (1973). "*La verdad y las formas jurídicas*". Conferencias del autor en la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro, 21-25 de mayo.
- Franzen, A. y Dominik Hangartner (2006). "Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital", en *European Sociological Review*, Vol. 22. Núm. 4 /Sept. Pulicación online 28 de abril, en www.esr.oxfordjournals.org
- García, F., Livia (2007). "Redes sociales y mercado de trabajo" en *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales* Vol.13, #10, diciembre, <http://revista-redes.rediris.es>
- García. M., Alejandro (2013). *Capital social relacional en enclaves de la industria del vestido en México*, Tesis Doctoral, Programa de Doctorado en Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- García Z., Rodolfo (2002). Crisis agrícola, Tratado de Libre Comercio y Migración internacional en México, Ponencia presentada al II Congreso mundial sobre comercio y desarrollo rural. La Guardia, Rioja Alavesa, ESPAÑA. 24-25 de octubre del 2002. En *Observatorio de Economía Latinoamericana. Revista académica de economía*, Publicaciones Seriadas ISSN 1696-8352

- Gavira, A. Lina (1992). "Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía. Serie *Estudios*, No. 77. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Secretaría General Técnica.
- Gereffi, Gary y Miguel Korzeniewicz (1994). "*Community chains and global capitalism*". Praeger, Westport, Connecticut/London.
- Gibert B., Francesc y Antonio Martín A. (2006). "The case of Spain – Primary and Secondary Labour Markets in Spain", en Köhler, *Christoph, Ina Götzelt, Tim Schröder y Olaf Struck (Eds.) Trends in employment Stability and labour Market segmentation. Current debates and Findings in Eastern and Western Europe*. SBF580, Comunicado 16, 93-110pp.
- Giddens Anthony (2003). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Amorrortu editores, Avellaneda.
- Giddens, Anthony (1991). *The consequences of modernity*, Polity Press, Cambridge.
- Gintis, H. (1998). "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista", en Toharia, L. (ed.), *El mercado de trabajo*. Madrid, Alianza Editorial.
- Gómez M., Miguel (2000). "Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología" en *Revista de Ciencias Humanas* No. 20, UTP, Pereira, Colombia, recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev20/gomez.htm>
- Gómez J., R. et al (2011). "Enfermedades fungosas y bacterianas del cultivo de tomate en el estado de Nayarit", INIFAP, CIRPAC. Campo Experimental Santiago Ixcuintla. *Folleto Técnico* Núm. 19, Santiago Ixcuintla, Nayarit, México.
- González, Rosa (2004), "*La biotecnología agrícola en México. Efectos de la propiedad intelectual y la bioseguridad*", Ed. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 424.
- Gordon, David, Richard Edwards y Michael Reich (1982). "The historical transformation of labor: An Overview" pp. 1-17 en *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Granovetter, Mark (1983) "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisted", en *Sociological Theory*, Vol. 1, pp. 201-233.
- Granovetter, Mark S. (1973) "The strength of weak ties". *American Journal of Sociology*. Vol. 78, No, 6, pp. 1360-1380.
- Granovetter, Mark. (1995) [1974]. *Getting a job. A study of contacts and careers*. Segunda edición. Chicago The University of Chicago Press.
- Grantham, George (1994). "Economic history and the history of labour markets", en George Grantham y Mary MacKinnon, *Labour market evolution. The economic history for market integration, wage flexibility and the employment relation*, Routledge Pub., London.
- Gutiérrez, Pablo (2010). "Permanencia y cambio institucional: evolución del trabajo de lo sólido a lo líquido." En *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 3(1): 67-80.
- Hansen, M. (1999). "The search-transfer problem: the role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits". *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n.º 1, pp. 82-111.
- Hanson, Susan and Geraldine Pratt, (1995). "*Gender, work, and space*", Routledge, N, York.
- Harris John R. Michael P. Todaro, 1970, "Migration, unemployment: A two-sector analysis". *The American Economic Review*, Vol. 60, 01 y *American Economic Association*, 126-142pp.
- Harriss, J. y P. De Renzio (1997), "An introductory bibliographic essay", en Harriss, J. (ed.), "Policy arena: 'missing link' or analytically missing: The Concept of social capital", monográfico de *Journal of International Development*, vol. 9, n.º 7, pp. 919-938.
- Harvey, David. (1985) *The urbanization of capital: studies in the history and theory of capitalist urbanization*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press, 1985.
- Horrell, S., Rubery, J., Burchell, B. (1994) "Gender and skills" en Penn, R., Rose, M. and Kalpagam, U., "*Labour and gender. Survival in urban India*", Sage Publications Pvt. Ltd., New Delhi, India.
- Holgate, J.; Hebson, G.; McBride, A. (2006). "Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research". *Industrial Relations Journal*. Vol. 37 Núm. 4: pp 310- 328.
- INEGI (2011) México en cifras. Información nacional, por entidad federativa y municipios). <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=18>
- Jackson Matthew O. (2014). "Networks in the understanding of economic behaviors", en *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28, Núm. 4, otoño 2014, 3–22pp.
- Jackson, Matthew O. (2014). "The past and future of network analysis in economics", en *The Oxford Handbook on the Economics of Networks*, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssm.2520284>

- Jackson, M., B. Rogers, Y. Zenou (2015) "The economic consequences of social network structure," recuperado de <http://thred.devecon.org/papers/2016/2016-056.pdf>
- Juárez-López P. *et al* (2012), "Horticultura protegida en Nayarit, México: situación actual y perspectivas", *Revista Bio Ciencias*, 1, 16-24.
- Juárez-Maldonado *et al* (2015). "Análisis de crecimiento del cultivo de tomate en invernadero", en *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* Vol.6, Núm.5, 30 de junio - 13 de agosto, p. 943-954, en <http://www.redalyc.org/html/2631/263139893003/>
- Kadushin, C. (2012). *Understanding social networks: Theories, concepts, and findings*, Oxford University Press.
- Kalpagam, U., "*Labour and gender. Survival in urban India*", Sage Publications Pvt. Ltd., New Delhi, India.
- Kandel, Db. (1978). "Homophily, selection and socialization in adolescent friendships", en *American Journal of Sociology*. Vol. 84, pp. 427-36
- Kerr, C. (1950) "Labor markets: their character and consequences" en *American Economic Review* XL, 2 de mayo, 278-291.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Kessler-Harris, Alice, 1973. "Stratifying by sex: Understanding the history of working women" en Edwards, C. Richard, Michael Reich and David M. Gordon, editors, *Labor market segmentation*, Heath and Company, USA.
- Klappenbach, Hugo (2013). "Acerca de la metodología de investigación en la historia de la psicología" en *PSYKHE*, 2014, Vol. 23, 1, 1-12.
- Köhler, Christoph, Ina Götzelt, Tim Schröder (2006). "Firm-employment systems and labour market segmentation – an old approach to a new debate, en Köhler, Christoph, Ina Götzelt, Tim Schröder y Olaf Struck (Eds.) *Trends in employment Stability and labour Market segmentation. Current debates and Findings in Eastern and Western Europe. SBF580, Comunicado 16, 22-32pp.*
- Köhler Holm-Detlev y Antonio Martín (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Lachaud, Jean-Pierre (1994). *The labour market in África*, International Institute for Labour Studies, Ginebra, Suiza.
- Landry, Réjean (1998) "L'analyse de contenu" en Benoit Gauthier (Ed.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sillery Presses de l'Université du Québec. p. 329-356.
- Larquier, Guillemette De y Geraldine Rieucan (2014). "Labour market segmentation and youth employment insertion in France: a job-finding channels approach", en *International Working Party Labour Market Segmentation*, Manchester, 9 de septiembre.
- Lara, Sara y Hubert De Grammont. (2000), "Nuevos enfoques para el estudio del mercado del trabajo rural en México", *Cuadernos Agrarios (Chapingo, Edo. Méx.)*, 19-20, 122-140.
- Lara, Sara (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, Procuraduría Agraria: Juan Pablos.
- Lara, Sara (2001). "Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización", en CLACSO, *Una nueva ruralidad en América Latina*, Buenos Aires, <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20100929021611/17flores.pdf>
- Laurence, G., Pareena, John H. Sanders y Sunder Ramaswamy (1999). "The import of agricultural and household technologies on woman: a conceptual and quantitative analysis in Burkina Faso" en *Agricultural Economics*, The Journal of the International Association of Agricultural Economics, no. 20, 203-214pp. Elsevier Science B.
- Lazarsfeld, P. F. y Robert K. Merton (1954). "Friendship as a social process: A Substantive and methodological analysis". In *Freedom and Control in Modern Society*, Morroe Berger, Theodore Abel, y Charles H. Page, eds. New York: Van Nostrand, 18-66.
- Lin, Nan (1999) "Social networks and status attainment source", en *Annual Review of Sociology*, Vol. 25: 467-487, disponibles en *Annual Reviews*: <http://www.jstor.org/stable/223513>
- Lin, Nan (1999). "Building a network theory of social capital", en *Connections*, 22 (1), 28-51.
- Lin, Nan (2001). *Social capital: a theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lin, Nan, John Vaughn y Walter Ensel (1981a). "Social resources and occupational Status attainment", en *Social Forces*, Vol. 59:4, junio. The University of North Carolina Press.

- Lin, Nan, Walter M. Ensel y John C. Vaughn (1981b) "Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment: *American Sociological Review*, Vol. 46, No. 4 (Aug., 1981), pp. 393-405
- Long, Norman y Bryan Roberts. (2006). "Changing rural scenarios and research agendas in Latin America", in *The New Century* Frederick Buttel and Philip McMichael (Eds.)
- Long, Norman. (1996). "Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural" en *La inserción de la agricultura mexicana en la economía mundial*, Sara Lara y Michelle Chauvet, (Coords)., Vol 1, INAH/ UAM/UNAM/Plaza y Valdes Editores, México.
- Long, Norman (2007). *Sociología del desarrollo*, CIESAS, México.
- Lope, Andreu, et al (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?*, Consejo Económico y Social, España/ Grup d' Estudis Sociològics sobre la vida Quotidiana i el Treball, Colección Estudios Núm. 87, Madrid, España.
- Lope, Andreu (1994). *In novació tecnològica*, Fundació Jaume Bofill, 293 p. Barcelona.
- López E., Antonio y Quito López Tirado (2000). "Cambios y tendencias de la producción de maíz y carne de bovino en la región sur del estado de Nayarit", en *Revista de Geografía Agrícola*.
- López, P. y Lozares, C. (2012). "El atributismo estructural y el interaccionismo estructural en ciencias sociales ¿concepciones alternativas, antagónicas o complementarias?" En *Metodología de Encuestas*, Volumen 14, 2012, 25-44 ISSN: 1575-7803
- Loveridge, Roy y Albert Mok (1978) "The theory of labour market segmentation", Programme of Research and Actions on the Development of the Labour Market. Commission of the European Communities. Study # 76/1, Bruxelles, Be.
- Loxley, John (1990) "Structural adjustment in África: Reflections of Ghana and Zambia" *Review of african political economy*, 47:8-27
- Lozares, Carlos (1996). "La teoría de redes sociales", en *Papers: revista de sociología*, Núm. 48, La construcción de tipologías: exemples d' aplicació. 103-126p., Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lozares, Carlos, Martín, Antonio, López Pedro (1998). "El tratamiento multiestratégico en la investigación sociológica", en *Papers: revista de sociología*, Núm 55, p. 27-43, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lozares, Carlos, et al (2011). "El análisis de la cohesión, vinculación e integración sociales en las encuestas EgoNet", en *Redes- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 20, #4, junio, en <http://redalyc2.uaemex.mx/articulo.oa?id=93122194002>, [9 de octubre de 2013]
- Lozares, Carlos, Verd, Joan Miquel (2011). "De la homofilia a la cohesión social y viceversa", en *Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 20 #2, junio. Disponible en: <http://redalyc2.uaemex.mx/articulo.oa?id=93122194002>, [9 de octubre de 2013]
- Marrero, Adriana (2006). "La teoría del capital social. Una crítica en perspectiva latinoamericana" en, *AXIUS de Ciencias Sociales*, Núm. 14, junio.
- Marsden Peter V. y Karen E. Campbell (1984). Measuring Tie Strength, en *Social Forces*, Vol. 63, No. 2 (Dec., 1984), pp. 482-501, Published by: Oxford University Press, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2579058>, Page Count: 20
- Marsden P. y K. Campbell (2012) "Conceptualizing and measuring tie strength" en *Social Forces* 91(1) 17-23, sept. Recuperado de: http://muse.jhu.edu/are.uab.cat/journals/social_forces/v091/91.1.marsden.pdf
- Martín, A; Molina, O; Carrasquer, P; Rodríguez, J (2010), "Governança local i política d'innovació". *Revista Catalana de Sociologia*, <http://revistes.iec.cat/index.php/RCS/article/view/42764/42713> [10 [10 de octubre 2013]
- Martín, Antonio (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, España: Consejo Económico y Social.
- Martín, Antonio, et al (2010). "Gobernanza local y política de innovación", Comunicación presentada en el V Congreso Catalán de Sociología, Bellaterra, Barcelona, *Revista Catalana de Sociologia* No. 25.
- Martín, Antonio (1999). Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral", en Miguélez, F. y Carlos Prieto (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Capítulo 11, Serie Sociología y Política, SXXI, Edit. España.
- Martín, A., Antonio y Rebollo, O. (1997). "Accés dels joves a l'ocupació", QUIT-Departament de Sociología de la UAB, Barcelona, *Working paper*, 96p.
- Martín, Antonio y Andreu Lope (1999). "¿Sirve la formación para tener empleo?", en *Papers*, No. 58, 39-73pp., Universitat Autònoma de Barcelona, Departamento de Sociología.

- Martín, A. y Miguélez, F. (1999). “Entre la vida cotidiana y las transformaciones del trabajo” en *Papers*, No. 59. Universitat Autònoma de Barcelona, Departamento de Sociología.
- Martín, Emma, Ana Maynar y Gonzalo Sanz (s.f.) “Segmentación de los mercados de trabajo y procesos de Segregación social: reflexiones sobre la difícil integración de los inmigrantes”, disponible en http://sirio.ua.es/documentos/pdf/estrategias_integracion/segmentacion.pdf
- Martínez, G. Gabino et al (2014). “Caracterización de las unidades de producción de tomate en invernaderos de Oaxaca”, en *Agricultura, Sociedad y Desarrollo* vol.11 no.2 Texcoco abr./jun., recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722014000200002, versión impresa ISSN 1870-5472
- Martínez, Raquel (2001). “La reproducción de los sistemas de dominación en el trabajo: Los trabajadores extranjeros temporeros”, disponible en http://sirio.ua.es/documentos/pdf/inmigracion_economia/la%20reproduccion%20de%20los%20sistemas.pdf [9 de octubre de 2013].
- Martínez, C. Piedad (2006). “El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica” (pdf), en *Pensamiento & Gestión*, en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005> [recuperado el 28 de febrero de 2014].
- Marx, Karl (2004). *El capital. Crítica de la economía política*, Ed. Siglo XXI, Tomo III (1894) México.
- Mason, Patrick (1997). “Race, culture and skill: internal wage differences among africans, americans, latinos and whites”, en *Review black of political economy*, vol. 25, 3; 5-39pp.
- Massieu, Yolanda (1995) Biotecnología y mercado de trabajo en la floricultura mexicana, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana-Atzacapozalco, México.
- Massieu Trigo, Yolanda C., Castañeda Zavala Yolanda, González Aguirre Rosa L. (2006). “Trabajadores agrícolas e innovación tecnológica (IT): reflexión sobre redes sociales complejas en un estudio de caso”, Ponencia presentada en el *VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural*, en Ecuador, Quito. Del 20 al 25 de noviembre.
- Massieu T. Yolanda C. (2009). “Innovación tecnológica y mercados de trabajo agrícola: una mirada desde las redes sociales”, *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Ciudad de México del 19 al 22 de mayo de 2009.
- McPherson, J., M., Smith-Lovin, I. y Cook, J. (2001). “Birds of a feather: homophily in social networks”, *Annual Review of Sociology*, 27:415–444
- Merinero, Rafael (2010). “Desarrollo local y análisis de redes sociales: el valor de las relaciones como factor de desarrollo socioeconómico” en *Redes- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 18, #11, junio, disponible en <http://revista-redes.rediris.es>
- Merle, Ivonne (2012). “Le recrutement des opérateurs dans une usine chimique à haut risque: le paradoxe du charcutier”, en *Sociologie du travail* 54:475–494, Elsevier Masson, disponible en www.sciencedirect.com
- Mertens, L. (1990) *Crisis económica y revolución tecnológica*, Ed. Nueva Sociedad.
- Meza Ramos, E.: (2008) “Estructura económica y migración interna en Nayarit. Un análisis microeconómico”, Edición electrónica gratuita, en www.eumed.net/tesis/2008/emr/
- Michon, F. (1992). “The institutional forms of work and employment: towards the construction of an international historical and comparative approach”, in *International Integration and Labour Market Organisation*, A. Castro, F. Méhaut and J. Rubery editors, Academic Press, London.
- Miguélez, F. y Carlos Prieto (1999) (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Capítulo 11, Serie Sociología y Política, SXXI, Edit. España.
- Miguélez, L. Fausto (2004). “La flexibilidad laboral” en *Revista Trabajo*, No. 13. Universidad de Huelva.
- Miguélez, F. et al (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Obra Social, La Caixa/UAB-QUIT.
- Migélez, L., Fausto (2013). “Trabajo flexible. Empleo flexible”. Ponencia, recuperada de http://www.ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-Ponencia_Fausto%20Miguel.pdf
- Mizruchi, Marck (1994). “Social network analysis recent achievements and current controversies”, en *Acta sociológica*, 37: 329-343.
- Montgomery, James, D. (1991). “Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis”, en *The American Economic Review*, Vol. 81, núm. 5: 1408-1418, dic., American Economic Association, disponible en <http://www.jstor.org/stable/2006929>

- Moreno C., Sara (2009). "Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿éxito? o ¿fracaso?", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, N° 25.
- Moreno R. et al (2014). "Características de la agricultura protegida y su entorno en México", en *Revista Mexicana de Agronegocios*, vol. XV, núm. 29, julio-diciembre, 2011, pp. 763-774 Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C., disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14119052014>
- Morgan, O. (1998). "Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications to health research". *Quantitative Health Research*, Vol. 8.
- Morín, Edgar (2000). *Introducción al pensamiento complejo*, Barcelona, Esp., GEDISA
- Morse, J. M. (2003). "Principles of mixed methods and multi-methods research design" en C. Teddie y A. Tashakkori, *Handbook of mixed methods in social behavioral research*, London, Sage.
- Mouw, T. (2003). "Social capital and finding a job: do contacts matter?", en *American Sociological Review*, 68:868-98.
- Muqtada, M. y Mustafa Alam (1986). "Hired labour and rural labour market in Bangladesh" en *Hired labour and rural labour markets in Asia. Studies based on farm-level data* Hirashima and Muqtada, edit., ILO/ARTEP, Nnew Delhi.
- Osmani, S. R. (1988). "Wage determination in rural labour markets: the theory of implicit cooperation", Working Papers #48, World Institute for Development Economic Research of the United Nations University, Helsinki, Finland
- Osterman, Paul (1975). "An empirical study of labor market segmentation," en *Industrial and Labor Relations Review*, 1975, vol. 28, issue 4, pages 508-523.
- Pahl, R., E. (1990). "De l' 'economia informal' a 'formes de treball': models i tendències transnacionals". *Papers. Revista de sociologia*. Núm. 34: pp 63-95.
- Palmer, Ingrid (1985). *Women's roles and gender differences in development. The impact of male out-migration on women in farming*, Kumarian Press, Connecticut, USA.
- Papola, T. S. y K.K. Subrahmanian. (1975). *Wage structure and labour mobility in local labour market*, Sardar Patel Institute of Economic and Social Research, Ahmedabad.
- París, P., María (2007), "Redes migratorias y transnacionalización de los mercados de trabajo en la agricultura: México y California", *Veredas Núm.15*, UAM-Xochimilco, 53-70pp.
- Patrick, L. Mason. (1997). "Race, culture and skill: Internal wage differences among Africans-Americans, Latinos and Whites", en *Review Black of political Economy*, vol. 25, issue 3; 5-39pp.
- Peck, Jamie (1996). *Work-Place. The social regulation of labor markets*, The Guilford Press, New York/London.
- Peck, Jamie (1989). "Reconceptualizing the local labour market: Space, segmentation and the state", en *Progress in human geography*, 03/1989, 4-61pp.
- Pérez R., Rubén (2014). "Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis", en *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, 2014, 2 (1): 23-35, URL: <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v2i1.35>
- Piore, M. y Peter Doeringer (1971). *Internal labor markets and manpower adjustment*. New York: D.C. Heath and Company.
- Piore, M. y Safford, S. (2007). Preliminary thoughts on identity and segmentation in primary sector labour markets, en *Economies et Sociétés, Serie Socio-Economie du travail*, AB, núm.28/6/2007.
- Piore, J. Michael, 1973. "Notes for a theory of labor market stratification", en Edwards, C. Richard, Michael Reich and David M. Gordon edit., *Labor market segmentation*, Heath and Company, USA.
- Plant, Roger (1993). "The role of rural worker's organizations in economic and social development: a case study of ILO's Convention no.141 in Mexico and the Philippines", *International Labour Organization, World Employment Programme, Research, Working Paper*, Geneva, Switzerland.
- Polavieja, Javier (2003). *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, CIS, 197, Siglo XXI de España Editores.
- Prell, Chistina (2012). *Social network analysis: History, theory and methodology*, SAGE, Londres.
- Putman, R. D. (2002). *Democracies in flux: The evolution of social capital in contemporary society*. Oxfordd, Oxford University Press.
- Quaranta, Germán (2009). "Trabajo y precariedad en productos frescos de exportación (Provincia de San Juan, Argentina)", *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Ciudad de México del 19 al 22 de mayo de 2009.

- Quaranta, Germán; Fabio, Francisco. (2011). "Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza", CEIL-CONICET, Argentina, recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/acerca-de/integrantes/german-quaranta/>
- Quintero, O. (15 de enero de 2009). *Exhorta Gobernador a trabajar con inteligencia*. Recuperado el 10 de octubre de 2012, de <http://www.diariocritica.org/nota.php?id=1110>
- QUIT (1997). *Economía, trabajo y empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Quivy R. y L. Van Campenhoudt (2001). *Manual de investigación en ciencias sociales*. Limusa/Noriega Editores.
- Ramírez, P., Jorge (2005). "Tres visiones sobre capital social: Bourdieu, Coleman y Putnam" en *Acta republicana política y sociedad*, Año 4, número 4, (21-36pp).
- Raynolds, Laura T. (1994). "Institutionalizing flexibility: A comparative analysis of fordist and post-fordist models of Third World Agro-Export Production", en Gereffi, Gary and Miguel Korzeniewics, *Community chains and global capitalism*. Praeger, Westport, Connecticut/London.
- Recio, Albert (1988). "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral, en *Sociología del Trabajo*, núm. 4: 81-106 disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=59207>
- Rees, Albert (1966). "Information networks in labor markets", en *The American Economic Review*, Vol. 56, núm. 1/2:559-566, marzo, American Economic Association, en: <http://www.jstor.org/stable/1821319>
- Reich, M.; Gordon, D. y Edwards, R. (1973). "A Theory of labor market segmentation", en *American Economic Review*, 63 (2), páginas 359-365.
- Requena, F. (1991). "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado del trabajo", en *Sociología del Trabajo*, 11: 117-140.
- Requena Santos, F. (1991b). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, n° 119.
- Requena Santos, F. (2006). "Redes sociales, mercado de trabajo y migraciones". *X Congreso de Inmigración: Globalización y movimientos transnacionales*. Almería. 20-21-22 de abril 2006.
- Revista É Logística (03/06/2016). "Renuevan alianza Ryder y NS" [recuperado 08/08 de 2016] en <http://www.logisticamx.enfasis.com/notas/75093-renuevan-alianza-ryder-y-ns>.
- Rieucan, Geraldine (2008). "Job advertisements and personal networks: two specific channels in the Spanish labour market," en *European Review of Labour and Research*, SAGE,14(3):469-480, en: <http://trs.sagepub.com/content/14/3/469>
- Rieucan, Géraldine (2012). "À propos de «La Gueule de l'emploi»", en *La nouvelle revue du travail* [Online], 1, URL: <http://nrt.revues.org/411>
- Rinaldy, Alicia (2015). "Los soportes familiares frente a los cambios de los mercados de trabajo rurales en un ejido del Soconusco, Chiapas, 1943-2014", en RELACSO, *Revista estudiantil latinoamericana de ciencias sociales*, No. 6, marzo, FLACSO, México.
- Ritzer, George (1996). *MacDonalización de la sociedad. Un análisis de la racionalización de la vida cotidiana*. Edit. Ariel, Barcelona.
- Rodríguez, F. (2011). "Incidencia y vigencia del taylorismo y fordismo en la producción industrial moderna". *Revista In Vestigium Ire*. Vol 4, pp. 29-40, en
- Rodríguez-Villsante, Tomás (1998). "Desde las redes locales hacia un tercer sistema democrático". En Jerez, Jerez (coord.) *¿Trabajo voluntario o participación?: elementos para una sociología del tercer sector*, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=981748>
- Rosenzweig, Andrés (2005) *El debate sobre el sector agropecuario mexicano en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, CEPAL, México.
- Rovaletti, María Lucrecia (2013). "Cultura del trabajo y ética de la empresa". V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires., en <http://www.aacademica.org/000-054/55>
- Rubery, J (1978): "Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay", *Cambridge Journal of Economics*.
- Rubery, Jill (1992). "Productive systems, international integration and the single European market" en *International Integration and Labour Market Organisation*, A. Castro, F. Méhaut and J. Rubery editors, Academic Press, London.
- Rubery, Jill (1994). "Internal and external labour markets: Towards an integrated analysis", en *Employer Strategy and the labour market*, Jill Rubery and Frank Wilkinson, editors. Oxford University Press.

- Rudiño, Lourdes (2011). “Iniciativas para elevar el rendimiento del maíz de temporal. Metodología exitosa generada por campesinos”, en *Mexican Rural Development Research Reports*, Woodrow Wilson International Center for Scholars, Reporte 21.
- Ruiz, B. Carlos (2008). “El enfoque multimétodo en la investigación social y educativa: Una mirada desde el paradigma de la complejidad”, en *Revista de filosofía y sociopolítica de la educación*, Núm. 8, año 4; 13-28pp.
- Sabaté, M. Ana y Díaz M., María (2003). “Mujeres y desarrollo rural: la conciliación de tiempos de vida y de trabajo”, en *Serie Geográfica*, n.º. 11, 141-162.
- Sabatini, Fabio (2004). “Social capital, labour precariousness and the economic performance. An empirical assessment of the strength of weak ties” en *Italy Working Paper* n. 26, diciembre, Facultad de Economía, Universidad de Bolonia.
- Sánchez L., Cecilia (2008) “Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional” Memoria para optar al grado de doctora, Universidad de Huelva, Departamento de Economía General y Estadística.
- Sánchez, S., Kim (2008). “Cosechas y peones en Morelos: especialización y segmentación en los mercados de trabajo rural”, en *Análisis Económico*, vol. XXIII, núm. 53, 2008, pp. 201-225, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México.
- Sandoval, S.; Camarena B. y Robles, J. (1996). “Reestructuración tecnológica y flexibilidad laboral en la agroindustria de exportación en Sonora”, en *La Sociedad Rural Mexicana Frente al Nuevo Milenio*, pp. 117-140. México: INAHUNAM-UAM.
- Santamaría, Fernando (2012) “La homofilia: un principio activo en la estructura de las redes sociales”, en <http://fernandosantamaria.com/blog/2012/10/la-homofilia-un-principio-activo-en-la-estructura-de-las-redes-sociales/> octubre 2, [Recup.14 de abril, 2014].
- Sarabia Sánchez, F. J. (1999). *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*, Madrid, Pirámide.
- Secretaría de Economía (2012). PROMEXICO, *Inversión y comercio. Nayarit*. Gobierno del Estado de Nayarit.
- Secretaría de Planeación (2012), *Primer Informe de Gobierno, Nayarit. Desarrollo Integral*. Gobierno Federal, México.
- SEDESOL- CONEVAL (2016). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social*. http://www.dof.gob.mx/SEDESOL/Nayarit_007.pdf)
- SHCP (2014). *Panorama del jitomate*, Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural Forestal y Pesquero Dirección General Adjunta de Planeación Estratégica, Análisis Sectorial y Tecnologías de la Información México, abril.
- Shultz, T. (1961). "Investment in human capital," *American Economic Review* LI, March 1961, 1- 17. American Economic Association Presidential Address.
- SIAP-SAGARPA (2010). *Monografías por cultivo. Jitomate*, Subsecretaría de Fomento a los Agronegocios. Gobierno Federal, México. <http://www.sagarpa.gob.mx/agronegocios/Documents/pablo/Documents/Monografias/Jitomate.pdf>
- Sifuentes, O. Emma L. (1996). *Los mercados de trabajo agrícolas en Nayarit en el periodo 1970-1994 y la participación femenina*. Tesis de Maestría, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la UNAM, agosto de 1996.
- Sifuentes, O. Emma L. (1998). “La producción de hortalizas exóticas de exportación en Nayarit. Cambio tecnológico y mercado de fuerza de trabajo” en *Notas, Revista de investigación y análisis* núm. 6, 1998. INEGI.
- Sifuentes, O., Emma L. (2002). “Segmentación y mercados de trabajo en las frutas y hortalizas en Nayarit” (caps. 4 y 7), en Barrón P., Antonieta, Emma Lorena Sifuentes O. y José M. Hernández T. *Apertura económica en las frutas y hortalizas de exportación en México. Un acercamiento al estudio de la segmentación de los mercados de fuerza de trabajo*, Universidad Autónoma de Nayarit.
- Sifuentes, O., Emma L. (2012). “Reestructuración productiva regional y segmentación del Mercado de trabajo agrícola” en *Nayarit. Economía y Sociedad. Transiciones y ¿Oportunidades?*, Barrón, K. et al (Coords.), Universidad Autónoma de Nayarit. 279-312p.
- Sifuentes, o. Emma L. y Karla Y. Rivera Flores (2014). “Redes, agencia social y organización laboral en los invernaderos de tomate del Sur de Nayarit, México”, ponencia presentada en *el Congreso Regional XX aniversario AMER y I Congreso del Doctorado en Ciencias Sociales UAN*, “El papel de los actores rurales frente al modelo de desarrollo neoliberal”, del 24 al 26 de septiembre, Tepic, Nayarit.

- Sivini, Giordano (2000). "Power relations and lean production. The Foucault approach in research on FIAT at Melfi". Paper prepared for *International Workshop Lean Production and Labour Force in the Car Industry: The Forms of Implementation of an Epoch-Making Model*, March, 25-27. University of California-Universita Della Calabria, Rende, Italia.
- Smith, Jeffrey A., Miller McPherson, y Lynn Smith-Lovin(2014) "Social distance in The United States: Sex, race, religion, age, and education. Homophily among confidants, 1985 to 2004", en *American Sociological Review*, vol. 79, 3: 432-456., junio, disponible en <http://asr.sagepub.com/are.uab.cat/content/79/3/432.full.pdf+html>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stake, Robert, E. (1998). "Case studies", en Norman K. Denzin e Yvonna S. Lincoln (Edits.), *Strategies of qualitative inquiry*, SAGE Publications, Inc., London.
- Stenhouse, L. (1980) "The study of samples and the study of cases" en *Brithish Educational Research Journal* vol.6, num.1.
- Stevenson, Mary (1973). "Women wages and job segregation" en *Labor market segmentation*, Edwards, C. Richard, Michael Reich and David M. Gordon, editors, Heath and Company, USA.
- STPS (2013). *Nayarit, Información Laboral 2013*. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral.
- Tashakkori, A.; Teddlie, Ch. (eds.). (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Toharia, Luis (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Compilación e introducción de Luis Toharia. Alianza Universidad, Madrid.
- Torns, T. (2005). "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible" en Coloquio: *TIEMPOS, ACTIVIDADES, SUJETOS. Una mirada desde la perspectiva de género*, UCM, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid, 18 de febrero.
- Torns, T. y F. Miguélez eds. (2000). *Tiempo y ciudad*. Barcelona, Consell Economic i Social de Barcelona.
- Treiman, Donald J. e I. Hartman (1981). *Women, work and wages: Equal pay for jobs of equal value*, (Edits.) Committee on Occupational Classification and Analysis Assembly of Behavioral and Social Sciences. National Research Council. National Academy Press, Washington, D.C.
- Venegas, Silvia (1993). "Programas de apoyo a temporeros y temporeras en Chile" en *Los pobres del campo. El trabajador eventual*, Sergio Gómez y Emilio Klein, (Edits.), FLACSO/PRELC, OIT, Santiago de Chile.
- Verd, Joan (2001). *Itinerario biográfico, recursos formativos y empleo. Una aproximación integrada de carácter teórico y metodológico*, Tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Verd, Joan y C. Lozares (2016). *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*, Editorial Síntesis, Madrid, España.
- Verd, Joan y P. López (2008). "La eficiencia teórica y metodológica de los estudios multimétodo" en *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N.º 16, julio-diciembre, 2008, pp. 13-42.
- Villa, Paola (1990). *La Estructuración de los mercados de trabajo: la siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wasserman, S. y Faust, K. (1998). *Social network analysis. Methods and applications*. Cambridge: cambridge university press.
- Weber, Max (1964) "Estamentos y clases" en *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, 1964, Parte 1, Capítulo IV, pp. 242-246
- Weeks, John (1991). "Structural adjustment and rural labour markets in Sierra Leona", *International Labour Organization, World Employment Programme Research, Working Paper* 101, Geneva, Switzerland.
- Wellman, B. (1982). "Studying personal communities", en P. Marsden y N. Lin (ed.), *Social Structure and Network Analysis* (pp. 61-80). Beverly Hills, Ca., Sage.
- Wellman, B. (1988). "Thinking structurally" en Barry Wellman y S. D. Berkowitz (eds.). *Social structures: a network approach*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Wilkinson, F. y M. White, 1994. "Product-market pressures and employer's responses" en *Employer Strategy and the labour market*, Jill Rubery and Frank Wilkinson, editors. Oxford University Press.
- World Bank (2001). *Mexico-Technology, wages and employment: Main document*, World Bank, Washington, DC. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2001/12/1695615/mexico-technology-wages-employment-vol-1-2-main-document>
- Wright, E. y Perrone I. (1977). "Marxist class categories and income inequality", en *American Sociology Review*, vol. 42, no. 1, Edit. American Sociological Association, 32-55 pp.

- Yuan, y. C.; Gay, G. (2006). “Homophily of network ties and bonding and bridging. Social capital in computer-mediated distributed teams”, en *Journal of Computermediated Communication*, 11(4), 9.
- Yin, Robert K (1994). *Case study research. Design and methods*, Second edition, SAGE Publications, Inc., London.
- Zenou Yves (2013). “Social interactions and the labor market”, *Revue d'économie politique* 3, vol. 123:307-331 disponible en www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2013-3-page-307.htm.

[Volver al índice](#)

ANEXO 1

REFERENCIAS DE LAS ENTREVISTAS CITADAS POR CASO REFERENCIAS DE LAS CITAS A LOS ACTORES EN EL ESTUDIO DE CASO EMPRESA LA TOMATERA

- (E3 LT Director, 2013) Entrevista a representante de la empresa La Tomatera, julio, 2013.
- (E4 LT Grupo, 2013) Entrevista a grupo de jornaleros de la empresa La Tomatera, julio, 2013.
- (E5 Supervisor, 2013, 5:8) Entrevista a supervisor de empaque en la empresa La Tomatera, julio, 2013.
- (E10 LT Director, 2014) Entrevista a representante de la empresa La Tomatera julio, 2014.
- (E22 LT Jornalero 2015) Entrevista a jornalero de la empresa La Tomatera, diciembre de 2015.
- (E23 LT Jornalera, 2016) Entrevista a jornalera del área de campo de la empresa La Tomatera, enero, 2016.
- (E24 LT Pareja, 2016) Entrevista a trabajadores de la empresa La Tomatera, enero, 2016.
- (E46 LT Jornalero, 2014) Entrevista a trabajador de campo de la empresa La Tomatera, agosto, 2014.
- (E47 LT Pareja/Apoyo técnico, 2014) Entrevista a Trabajadores del área de apoyo técnico de la empresa La Tomatera, agosto, 2014.
- (E48 LT Jornalero 2014) Entrevista a trabajador de campo de la empresa La Tomatera, agosto, 2014.
- (E54LT Director, 2014:5) Entrevista a representante de la empresa La Tomatera, agosto, 2014.

REFERENCIAS DE LAS CITAS A LOS ACTORES EN EL ESTUDIO DE CASO MPRESA VENADO AZUL

- (E6 VA 2013 Asesores) Entrevista a asesores de la empresa Venado Azul, julio, 2013.
- (E7 VA, 2013:14 Socia) Entrevista a socia de la empresa Venado Azul, julio, 2013.
- (E8 VA 2015 Asesora) Entrevista a asesora de la empresa Venado Azul, agosto, 2015.
- (E9 VA 2013:5 Socia) Entrevista a socia de la empresa Venado Azul, julio, 2013.
- (E16 VA 2015) Entrevista a socia empresa Venado Azul, diciembre, 2015.
- (E17 VA 2015:3) Entrevista a nueva socia de la empresa Venado Azul, diciembre, 2015.
- (E18 VA 2015:5 Socia) Entrevista a socia de la empresa Venado Azul, diciembre, 2015
- (E19 VA 2015 Socia) Entrevista a socia de la empresa Venado Azul, diciembre, 2015.
- (E19-2 VA 2015:15 Socia) Entrevista a socia de la empresa Venado Azul, diciembre, 2015.
- (E20 VA 2015 Trabajadora) Entrevista a Trabajadora de la empresa Venado Azul, diciembre, 2015.

(E21 VA 2015 Grupo Mujeres/Socia/Jornaleras) Entrevista a grupo de mujeres de la empresa Venado Azul, diciembre 2015.

(E30: VA en MFM 2013) Entrevista a socias de la empresa Venado Azul en Memoria de fin de Master, Sifuentes, 2013.

(E50 VA 2014 Trabajadores) Entrevista a grupo de trabajadores y trabajadoras de la empresa Venado Azul, agosto 2015.

(E50.1 2014: 9 Trabajadora) Entrevista a trabajadora de la empresa Vendo Azul, agosto, 2014.

(E51 VA 2014:8 Socia) Entrevista a socia empresa Venado Azul, agosto, 2014.

(N9 Notas VA 2013) Nota 9 de trabajo de campo sobre la empresa Venado Azul, en Memoria de Fin de Master Sifuentes 2013).

(N30 VA, MFM, 2013) Nota 30 sobre asesor empresa Venado Azul, en Memoria de Fin de Master Sifuentes 2013).

REFERENCIAS DE LAS CITAS A LOS ACTORES EN EL ESTUDIO DE CASO EMPRESA LA LAGUNA

(E11 LL 2014 apuntador) Entrevista a trabajador de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E12 LL 2014 Zancos) Entrevista a trabajador de área multitareas de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E13LL 2014Trabajador) Entrevista a trabajador de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E14: 2014 14 Trabajador) Entrevista a trabajador de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E15 LL 2014 Trabajador) Entrevista a trabajador de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E25 LL 2016 Trabajadora) Entrevista a trabajadora de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E26 LL 2016 Trabajador) Entrevista a trabajador de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E40 LL 2014 Jubilado) Entrevista a trabajador jubilado de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E41 LL 2014 Exempleados) Entrevista a trabajadores en espera de recontractación de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E49 LL 2014 Trabajador) Entrevista a trabajador de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E52 LL 2014 Empelado) Entrevista a trabajador administrativo de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E53 LL 2014 Trabajadora) Entrevista a trabajadora de limpieza de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E55 LL 2014 Cortador) Entrevista a trabajador de campo la empresa La Laguna, agosto, 2014.

(E57 LL 2014 Red) Entrevista a grupo de trabajadores de la empresa La Laguna, agosto, 2014.

ANEXO 2

GUÍA PARA ENTREVISTA TRABAJADORAS (ES) AGRÍCOLAS DE INVERNADERO

Mercados de trabajo agrícola, redes sociales y segmentación. El caso del mercado de trabajo en la producción de tomate en invernadero en el sur de Nayarit, México.

Proyecto a cargo de Emma Lorena Sifuentes Ocegueda

Universidad Autónoma de Nayarit/Universidad Autónoma de Barcelona

Lugar: _____

Fecha: _____

Número de cuestionario _____

Datos generales del entrevistado/entrevistada

1. Edad: _____ años cumplidos
2. Sexo: M () F ()
3. ¿Pertenece a algún grupo étnico? Si () no () ¿cuál? _____
4. Lugar de origen (¿dónde nació?): Localidad _____
Municipio _____ Estado _____
5. ¿Dónde vive habitualmente? _____, 6. ¿Cuánto hace que vive ahí? _____

Características de la selección y contratación

6. Nombre de la empresa donde trabaja: _____
7. ¿Cuáles son los requisitos para poder trabajar ahí? _____

8. ¿Cómo se enteró de la opción de este trabajo? _____
9. Rentó/vendió sus tierras para el proyecto () Un familiar le propuso que acudiera () Por anuncios ()
Por amigos () Cada temporada viene a la zona () desde cuándo? _____
10. ¿Cómo lo/la contrataron?: _____
Acudió al centro de trabajo a preguntar si había empleo ()
Una persona busca a los trabajadores en sus casas/otro lugar para contratarlos ()
Conoce a una persona de la empresa y le ayudó () puesto: _____
Organizaron un grupo y fueron juntos a buscar el trabajo ().
11. Composición del grupo: número _____ mujeres () hombres () ambos ();
Edades entre _____ y _____; lugar(es) de origen: localidad () migrantes () ambos ()
12. ¿La/lo contrataron a la primera solicitud? Si () no ()
13. ¿Cuántas veces intentó ser contratado (a)? _____; 13.1 Motivos para no haber sido contratado (a):

Temporalidad y movilidad del empleo

Antigüedad en el trabajo:

14. ¿Cuánto hace que empezó a trabajar ahí? _____
15. ¿Trabaja ahí desde que inició la empresa? Si () no () ¿desde cuándo? _____
16. ¿El trabajo es permanente, o cada cuándo se renueva el contrato? _____
17. ¿Por cuánto tiempo le contrataron? _____
18. ¿Cuánto tiempo lleva en ese puesto? _____;
19. ¿En cuáles puestos ha trabajado aquí y por cuánto tiempo? _____
20. ¿Desearía cambiar? Si () No (), ¿Por qué? _____ ¿por cuál otro?
_____ ¿es posible? Si () No (), ¿Por qué?
21. ¿Antes de trabajar aquí estuvo desempleado (a)? Si () no () por qué? _____

Formas de organización para el trabajo

22. ¿Trabaja individualmente o en equipo? Individualmente () En equipo ();
23. Si es en equipo, ¿cuántas personas lo conforman? _____, 23.1 Se han integrado por ser: mujeres ()
hombres () ambos (); familiares/amigos (); no los conoce (); Edades entre _____ y _____; de la
localidad () migrantes () ambos ()
24. ¿Quién coordina el grupo?: Puesto _____ hombre () mujer () edad () lugar de
origen _____
25. ¿Todos realizan la misma actividad? (), o ¿realizan diferentes actividades? ()
26. ¿En qué consiste(n) la(s) actividades que desarrolla en su trabajo? _____

27. Además de éste trabajo, ¿realiza otras actividades? Si () no () ¿cuáles? _____ 28. ¿Participa en las labores del hogar? Si () no ()

28.1 ¿cuáles? _____ 28.2 ¿por qué? _____

29. ¿Cuánto tiempo dedica a cada actividad? Aquí: ____ otro empleo/trabajo: ____ trabajo en el hogar: ____

Niveles de educación y capacitación para el trabajo

30. ¿Hasta qué grado estudió? _____

31. ¿Requirió de capacitación o de conocimientos especiales para desarrollar su trabajo? Si () No (). En caso afirmativo, ¿en qué consisten? _____

32. ¿Había trabajado antes en invernaderos? Si () no () ¿dónde? _____ ¿cuánto tiempo? _____

33. ¿Quién proporciona la capacitación y dónde? _____ 34. ¿Le pagan mientras se capacita? Si () no () ¿cuánto? _____

Salario, jornada y prestaciones laborales

35. ¿Cuántas horas trabaja: por día _____ por turno _____

36. ¿Cuántos turnos trabaja por día? _____

37. ¿Cuánto le pagan y cada cuánto tiempo?

Por día: \$ _____ Por semana: \$ _____ A destajo (describir unidad de medida, ya sea pieza, caja, atado, kilos, etc.): \$ _____ por _____

38. Cuánto produce al día: _____

39. ¿Existen pagos diferentes según los puestos? SI () No ()

40. ¿Cuáles son?:

Puesto	Monto del Pago

41. ¿Cuenta con prestaciones laborales? Si () No ()

42. ¿Cuáles?: Seguro social () Séptimo día () otras: _____

43. ¿Cuáles son los criterios para seleccionar a las personas en la actividad que usted realiza?

PUESTO	CRITERIO DE SELECCIÓN*	MONTO DEL PAGO

*(Tal vez sexo, edad, formación, parentesco, antigüedad, etc.)

Trayectoria laboral

44. Antes de trabajar aquí, ¿qué otra actividad desarrollaba? _____

45. ¿Cuándo fue su último trabajo anterior a éste? _____

46. ¿Le pagaban por realizarla? Si () No (),

47. ¿Cuánto? \$ _____ al día (); semana (); o a destajo (describir unidad de medida y cuánto realizaba por día) _____.

48. ¿Cuánto tiempo se dedicó a ese trabajo? _____

49. ¿Por qué dejó de realizarlo?:

50. ¿Otros miembros de su familia trabajan aquí? Si () No ()

51. De sus familiares que trabajan en el mismo lugar, cuáles son sus datos de:

Edad	Sexo	Escolaridad	Actividad que realizan	Salario

52. ¿Cómo considera éste trabajo? Bueno () Malo ()

53. ¿Por qué? _____

54. ¿En caso de perder este empleo qué piensa hacer? _____

ANEXO 3
GUIÓN PARA ENTREVISTA A SUPERVISOR (A) DE TRABAJADORES EN PRODUCCIÓN
AGRÍCOLA EN SISTEMA DE INVERNADERO
Proyecto a cargo de Emma Lorena Sifuentes Ocegueda
Universidad Autónoma de Nayarit/Universidad Autónoma de Barcelona

Lugar: _____

Fecha: _____

Número de entrevista _____

1. Cargo del entrevistado y nombre de la empresa: _____
2. ¿Qué se produce? _____
3. En cuanto al tamaño de la empresa, ¿Cuál es la superficie que se trabaja, o el número de naves?

4. ¿Antes de trabajar aquí donde trabajaba usted y en qué consistía su empleo?

5. ¿Cómo se incorporó en la empresa? _____
6. ¿Desde hace cuánto tiempo? _____
7. ¿Su puesto es permanente o temporal? _____
8. ¿En qué consiste su trabajo? (describir actividad y área de responsabilidad)

9. ¿Quién define los criterios de contratación?

- a) La empresa define el perfil para cada puesto () b) Lo deja a criterio del supervisor ()

10. ¿Cuáles son los criterios para incorporar a los trabajadores a la empresa?

- a) Sexo () b) Edad () c) Experiencia laboral () d) Los conoce porque son de la zona ()

e) Habilidades específicas () f) Otros (describir) _____

11. Cuáles son los puestos y perfiles que se requieren para las diferentes actividades

Puesto	Habilidades requeridas	Sexo	Tipo de contrato (permanente/temporal)	Sueldo	Número de trabajadores empleados

12. ¿Se apoyan en las relaciones familiares o de amistad para localizar trabajadores que requieren?

¿Las redes familiares o de amistad entre los trabajadores contribuyen a la contratación de los mismos? Si ()
¿de qué manera? _____

13. ¿Representa alguna ventaja contratar trabajadores migrantes o indígenas? Si () No () ¿Cuáles?

14. ¿Las trabajadoras mujeres desempeñan algún tipo de actividad en particular? Si () No ()

¿Cuál(es)? _____ ¿Por qué?

15. ¿Qué aspectos del proceso requieren de supervisión? (Describir) _____

16. ¿es necesario capacitar a los trabajadores para realizar las actividades? Si () No ()

17. ¿quién proporciona la capacitación? _____ 16. ¿Se paga a los trabajadores durante ese tiempo? Si () No ()

18. ¿Los trabajadores cuentan con prestaciones laborales? Si () No ()

¿Cuáles? _____

19. ¿Existe algún tipo de estímulos a los trabajadores? (Describir por favor):

20. ¿Qué tipo de sanciones se aplican a los trabajadores si no realizan las actividades requeridas? (Describir):

ANEXO 4
GUIÓN PARA ENTREVISTA A SUPERVISOR (A) DE TRABAJADORES EN PRODUCCIÓN
AGRÍCOLA EN SISTEMA DE INVERNADERO
Proyecto a cargo de Emma Lorena Sifuentes Ocegueda
Universidad Autónoma de Nayarit/Universidad Autónoma de Barcelona

Lugar: _____

Fecha: _____

Número de entrevista _____

1. Cargo del entrevistado y nombre de la empresa: _____
2. ¿Qué se produce? _____
3. En cuanto al tamaño de la empresa, ¿Cuál es la superficie que se trabaja, o el número de naves?

4. ¿Antes de trabajar aquí donde trabajaba usted y en qué consistía su empleo?

5. ¿Cómo se incorporó en la empresa? _____
6. ¿Desde hace cuánto tiempo? _____
7. ¿Su puesto es permanente o temporal? _____
8. ¿En qué consiste su trabajo? (describir actividad y área de responsabilidad)

9. ¿Quién define los criterios de contratación?

- a) La empresa define el perfil para cada puesto () b) Lo deja a criterio del supervisor ()

10. ¿Cuáles son los criterios para incorporar a los trabajadores a la empresa?

- a) Sexo () b) Edad () c) Experiencia laboral () d) Los conoce porque son de la zona ()

e) Habilidades específicas () f) Otros (describir) _____

11. Cuáles son los puestos y perfiles que se requieren para las diferentes actividades

Puesto	Habilidades requeridas	Sexo	Tipo de contrato (permanente/temporal)	Sueldo	Número de trabajadores empleados

12. ¿Se apoyan en las relaciones familiares o de amistad para localizar trabajadores que requieren?

¿Las redes familiares o de amistad entre los trabajadores contribuyen a la contratación de los mismos? Si ()

¿de qué manera? _____

13. ¿Representa alguna ventaja contratar trabajadores migrantes o indígenas? Si () No () ¿Cuáles?

14. ¿Las trabajadoras mujeres desempeñan algún tipo de actividad en particular? Si () No ()

¿Cuál(es)? _____ ¿Por qué?

15. ¿Qué aspectos del proceso requieren de supervisión? (Describir) _____

16. ¿es necesario capacitar a los trabajadores para realizar las actividades? Si () No ()

17. ¿quién proporciona la capacitación? _____ 16. ¿Se paga a los trabajadores durante ese tiempo? Si () No ()

18. ¿Los trabajadores cuentan con prestaciones laborales? Si () No ()

¿Cuáles? _____

19. ¿Existe algún tipo de estímulos a los trabajadores? (Describir por favor):

20. ¿Qué tipo de sanciones se aplican a los trabajadores si no realizan las actividades requeridas? (Describir):

[Volver al índice](#)