



Trayectorias laborales femeninas en la agroindustria aguacatera de Michoacán, México

Women's domestic and labor trajectories in the avocado agroindustry of Michoacán, Mexico

 José Luis Saldaña Contreras

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH), México
 saldanajo23@gmail.com

 Margarita Cantero Ramírez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur, México
 margarita.cantero@cusur.udg.mx

Recepción: 26 Abril 2024

Aprobación: 12 Agosto 2024

Publicación: 01 Octubre 2024

Resumen: Se presenta un artículo en el que se plantea como objetivo analizar las trayectorias domésticas y laborales de empleadas en empresas agroindustriales que maquilan aguacates cosechados principalmente en la región de Michoacán, México. Lo anterior, desde un enfoque cualitativo con inspiración fenomenológica, al documentar 14 proyectos biográficos, por medio de entrevistas semiestructuradas analizadas desde el enfoque de la sociología del trabajo. Además, se consultaron determinadas bases de datos cuantitativas, analizadas por medio de estadística descriptiva con fines contextuales. Entre los resultados se muestra una variedad de configuraciones de trayectorias laborales femeninas en estos mercados de trabajo, resaltando la participación femenina en la agroindustria aguacatera, en la cadena de valor de esta mercancía agrícola, dentro de empresas emparadoras, y se identificaron retos que estas mujeres enfrentan para cumplir los roles domésticos y laborales en conjunto. Se concluye en una diferenciación en la movilidad en sus trayectorias laborales en relación con su rol familiar y doméstico, así como en la pertinencia de continuar con aproximaciones que permitan documentar la feminización de algunos puestos de trabajo.

Palabras clave: Trayectoria laboral, Mano de obra femenina, Empleo agroindustrial, Empresas emparadoras.

Abstract: The objective of this article is to analyze the domestic and labor trajectories of female employees in agroindustrial companies that maquila avocados harvested mainly in the region of Michoacán, Mexico. The above, from a qualitative approach with phenomenological inspiration, by documenting 14 biographical projects, through semi-structured interviews analyzed from the approach of the sociology of work. In addition, certain quantitative databases were consulted, analyzed by means of descriptive statistics for contextual purposes. The results show a variety of configurations of female labor trajectories in these labor markets, highlighting female participation in the avocado agroindustry, in the value chain of this agricultural commodity, within packing companies, and identified

Cita sugerida: Saldaña Contreras, J. L. y Cantero Ramírez, M. (2024). Trayectorias laborales femeninas en la agroindustria aguacatera de Michoacán, México. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 20, e055. <https://doi.org/10.24215/27969851e055>



challenges that these women face in fulfilling domestic and work roles together. We conclude that there is a differentiation in the mobility of their labor trajectories in relation to their family and domestic roles, as well as the relevance of continuing with approaches that allow us to document the feminization of some jobs.

Keywords: Labor Trajectory, Female Labor Force, Agroindustrial Employment, Packing Companies.

Introducción

Este trabajo analiza la división sexual del trabajo en los mercados laborales agroindustriales latinoamericanos, donde las mujeres suelen estar asignadas a actividades específicas dentro de la estructura productiva. A diferencia de los hombres, las mujeres enfrentan condiciones laborales más complejas debido a la carga adicional de trabajo doméstico, lo que limita sus oportunidades de crecimiento y movilidad sociolaboral. Por tanto, resulta pertinente analizar el concepto de *género*, entendido como un marco sociocultural que establece normas y expectativas para hombres y mujeres. Este marco, a menudo basado en perspectivas tradicionalistas, perpetúa las desigualdades de género, especialmente en el ámbito laboral.

De acuerdo con Valdés (2015), en las empresas “feminizadas” se fomenta el desarrollo y la apropiación tanto de técnicas, destrezas, así como de habilidades de las mujeres, necesarias para puestos de trabajo concretos; en este caso, dentro de las actividades agroexportadoras, en las que contribuyen, con su fuerza de trabajo, al funcionamiento y fortalecimiento de cadenas globales de valor agroalimentarias.

En este orden de ideas, se analizan las trayectorias domésticas y laborales femeninas en la agroindustria aguacatera de Michoacán, México. Primero, se examina el trabajo femenino en el sector agrícola de la región, seguido por los conceptos y mecanismos teórico-analíticos que dan sentido a los datos empíricos. Se presenta la metodología utilizada y, finalmente, se discuten las inferencias al entrelazar los datos concretos con teorías sobre el mercado de trabajo agroindustrial femenino.

El trabajo femenino y el sector agrícola

En América Latina, la participación laboral femenina creció rápidamente a partir de la década de 1980, impulsada por la reestructuración empresarial y el auge del neoliberalismo, que llevó a las familias a diversificar sus ingresos. Actualmente, la mayoría de las mujeres se emplean en los sectores primario y terciario, destacando en labores agrícolas, limpieza, textiles y trabajo doméstico. A este fenómeno se le ha denominado como “feminización del trabajo”, caracterizado por la preferencia en contratar mujeres como parte de sus estrategias para generar ingresos para ellas mismas o sus familias (Deere y León, 2002). En los mercados laborales actuales, las mujeres son valoradas por su destreza y adaptabilidad en procesos que requieren cuidado, agudeza visual o delicadeza en el manejo de los productos o servicios.

No obstante, las mujeres predominan en roles operativos y de supervisión, pero su presencia disminuye en puestos gerenciales y de toma de decisiones, evidenciando una segregación ocupacional por género, algo que afecta las trayectorias laborales y domésticas, resaltando las desigualdades en los mercados de trabajo. En la feminización y segmentación del mercado laboral agrícola destaca la contratación de mujeres inmigrantes en la actividad frutícola, donde Lara (1991, 2011) señaló la invisibilización de las mujeres, a pesar de su predominio en sectores como la maquila¹ y el empaque. Estas dinámicas de género inciden tanto en el trabajo agrícola como en la vida cotidiana de las mujeres y sus familias.

Astorga (1985) reflexionó sobre la demanda laboral en el trabajo rural, señalando que cada fase del proceso productivo requiere labores específicas, lo que lleva a los empleadores a clasificar la fuerza de trabajo según la especialización. En ese sentido, Trpin et al. (2016) identificaron que, en Latinoamérica, ciertos puestos, como el empaque y maquila de frutas y verduras para exportación, son preferentemente ocupados por mujeres.

Antes de concluir, es relevante mencionar la escasez de publicaciones sobre este sector laboral. Este estudio busca aportar al conocimiento sobre las mujeres trabajadoras en la agroindustria aguacatera de Michoacán, México. El objetivo es analizar sus trayectorias laborales y domésticas desde la Sociología de los Mercados de Trabajo, destacando la participación diferenciada de las mujeres y conectando los aspectos locales con la globalidad.

El concepto ampliado de trabajo y las cadenas globales de valor

El concepto ampliado de trabajo propuesto por De la Garza (2009) subraya la importancia de reconocer que el trabajo no es una actividad estática o unidimensional, sino que está profundamente influenciado por contextos sociohistóricos cambiantes. Este enfoque nos permite comprender que el trabajo no solo implica la realización de tareas para obtener un ingreso, sino que también abarca la transformación de la persona trabajadora a medida que busca cumplir con objetivos personales, en un proceso de desarrollo individual y social.

El concepto ampliado de trabajo incluye formas más allá del empleo formal, como el trabajo informal, doméstico y voluntario, a menudo invisibilizadas en las concepciones tradicionales. Este enfoque holístico considera tanto los aspectos objetivos (condiciones laborales, productividad) como los subjetivos (motivaciones, aspiraciones) para entender la complejidad del trabajo de las mujeres en la exportación de aguacate mexicano.

En este punto se enlazan las cadenas de valor, y se han encontrado distintas formas de conceptualización y definición de estas. Las "cadenas de valor global" descritas por Grammont (2004) son redes internacionales dominadas por capital transnacional, aunque también incluyen pequeños productores. Estas cadenas conectan diversos lugares y actividades del proceso laboral, desde lo local hasta la exportación internacional de productos, donde el espacio y el tiempo juegan un papel crucial. El concepto de "cadenas de valor mundial" del Banco Mundial (2020) se refiere a la división del proceso de producción entre países, donde diversas empresas se especializan en tareas específicas para elaborar, distribuir y comercializar un producto. Aunado a describir las interconexiones e interdependencias de actores en diferentes escalas espaciales en la producción y comercialización de productos.

De tal manera que, en las cadenas de valor, se mantienen intercambios prolongados entre actores, a menudo plasmados en acuerdos de cooperación para beneficios mutuos. Dicken (2003) denomina esto como "especialización mundial", ya que las actividades laborales se distribuyen entre diferentes lugares para maximizar recursos y beneficios desde el productor inicial hasta el consumidor final. En el caso de la agroindustria, González (2019) desarrolla el concepto de "campo agro-alimentario transnacional" para analizar las cadenas globales de valor en la agricultura de frutas y verduras destinadas a mercados internacionales, desde una perspectiva pluralista que examina un "régimen ecológico capitalista".

Antes de concluir, es importante una visión crítica de las cadenas de valor, ya que estos enfoques a menudo ocultan las relaciones de dominación y explotación necesarias para la reproducción del capital. En estas cadenas, las mujeres trabajadoras son explotadas para generar valor que beneficia de manera desproporcionada a los propietarios de los medios de producción, quienes obtienen altas ganancias en comparación con lo que reciben las trabajadoras, dado su gran aporte en los eslabonamientos de la cadena, en términos de empaque, distribución y comercialización.

Metodología

Se realizó un estudio cuali-cuantitativo (Castillo, 2020) para documentar las experiencias de mujeres trabajadoras en la agroindustria aguacatera de Michoacán, México, y sus trayectorias laborales en relación con el ámbito doméstico. Se usaron datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024a) y del Sistema para la Consulta de Información Censal (SCINCE) del INEGI (2020), analizados con estadística descriptiva (Pérez-Tejeda, 2015) para obtener frecuencias y porcentajes, lo que facilitó la comprensión del fenómeno de estudio.

Para los datos cualitativos, se realizaron observaciones no participantes y entrevistas semiestructuradas fenomenológicas. Se incluyeron trabajadoras de 18 años o más, laborando en empresas agroindustriales de Michoacán en 2024, que aceptaran participar. Se utilizó un muestreo teórico y por máxima variación (Meneses-Falcón, 2022) para seleccionar a 14 trabajadoras de la agroindustria del aguacate en la región.

El muestreo teórico, de acuerdo con Martínez Salgado (2012), se utiliza para identificar participantes, siendo de interés su experiencia laboral actual para aportar datos sobre las trayectorias laborales y domésticas femeninas. Al mismo tiempo, el muestreo de máxima variación permite capturar una amplia gama de perspectivas y experiencias, seleccionando mujeres de diferentes edades, niveles educativos, y roles laborales. Este enfoque permite una comprensión profunda de las dinámicas laborales, así como identificar patrones comunes y variaciones relevantes. Por lo tanto, la elección de realizar 14 entrevistas responde a la necesidad de alcanzar la saturación teórica, asegurando que se cubran las categorías y temas de interés sin redundancia de información.

Las entrevistas fueron realizadas en los lugares de trabajo, previa autorización de las personas correspondientes. Al mismo tiempo, se logró emplear la técnica de observación no participante (Sánchez et al., 2021) para recolectar detalles de lo que se observa en los distintos entornos laborales a los que se acudió. Estos fueron un total de seis empresas agroindustriales de este tipo en la región Uruapan-Nuevo Parangaricutiro, en el Estado de Michoacán, México.

Este ejercicio es principalmente inductivo, lo que permite reconstruir las trayectorias laborales y domésticas de las mujeres a partir de sus experiencias narradas y visitas a las empresas. En la fase de análisis de datos (Rodríguez Gómez et al., 1996), este enfoque inductivo facilitó la extracción de conclusiones y la teoría directamente desde los datos, proporcionando una vía adecuada para analizar la complejidad de las experiencias de las trabajadoras en la agroindustria.

Utilizando las herramientas teórico-metodológicas de trayectoria y curso de vida (Hareven, 1974), se construyeron categorías para los perfiles de las participantes y se buscaron patrones en sus experiencias. Se identificaron desafíos comunes, hitos importantes y roles domésticos específicos. Los códigos se agruparon en categorías más amplias que reflejan temas relevantes en las trayectorias laborales y domésticas. Finalmente, se elaboraron tipologías basadas en estos aspectos para comprender las diferencias y similitudes en sus experiencias.

Resultados

El empleo femenino en Michoacán, México

En términos de la Población Económicamente Activa (PEA) para 2023, en el Estado de Michoacán se identificó que, de la población femenina total del Estado, un 35.33 % es parte de la Población Económicamente Activa, y de ella el 97.60 % es población económicamente activa ocupada (PEAO), lo que representa el 40.40 % de la fuerza laboral en el Estado.

El desempleo es bajo en Michoacán y, en general, en México, pues no existe diferencia significativa entre la población laboral disponible (o PEA) y la población que se encuentra ocupada. En este contexto las mujeres en edad de trabajar, de acuerdo con el INEGI (2024a), se encuentran laborando un 46.46 % en el sector primario, representando un incremento a 2023 del 37.71 % respecto al año 2020 (ver Tabla 1). Cabe aclarar que, si bien existen datos sobre 2023, estos no se incluyen en el análisis presentado dado que podría resultar problemático ante los efectos de la pandemia que dificultaron el levantamiento censal realizado por el INEGI (2024), mismo que en México es el principal referente estadístico del país, por lo cual se incluyó.

Tabla 1
Población Económicamente Activa en Michoacán

Indicador	2023			2020			Crecimiento		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Población total	4,955,484	2,348,467	2,607,017	4,779,791	2,320,691	2,459,100	175,693 (3.68)	27,776 (1.20)	147,917 (6.02)
PEA	2,273,025	1,351,844	921,181	1,952,809	1,250,878	701,931	320,216 (16.40)	100,966 (8.07)	219,250 (31.24)
PEAO	2,225,476	1,326,393	899,083	1,902,879	1,217,440	685,439	322,597 (16.95)	108,953 (8.95)	213,644 (31.17)
S1	511,437	417,716	417,716	474,998	415,024	59,974	36,439 (7.67)	2,692 (0.65)	357,742 (596.50)
S2	423,596	323,218	323,218	332,599	269,955	62,644	90,997 (27.36)	53,263 (19.73)	260,574 (415.96)
S3	1,283,488	579,353	579,353	1,093,680	530,859	562,821	189,808 (17.35)	48,494 (9.14)	16,532 (2.94)
PEAD	47,549	25,451	22,098	499,930	33,438	16,492	-452,381 (90.49)	-7,987 (23.89)	5,606 (33.99)
PNEA	1,457,136	361,819	1,095,317	1,527,632	383,338	1,144,294	-70,496 (4.61)	-21,519 (5.61)	-48,977 (4.28)

Nota PEA= Población económicamente activa, PEAO= Población económicamente activa ocupada, PEAD= Población económicamente activa desocupada, PNEA= Población no económicamente activa. %= Porcentaje. El color rojo indica disminución. Elaboración propia a partir del INEGI (2024a).

En la tabla se observan algunos rubros con cambios elevados, tanto de incremento como de disminución. Al respecto, sobresale la variación en la PEAO tanto del sector primario como secundario, donde la participación femenina incrementó cuatro y cinco veces en el periodo de tres años. Asimismo, las disminuciones identificadas en la PEA están en relación con la que se encuentra desocupada, la cual incrementó 33.99 % en el caso de la mujer, por lo que se infiere un crecimiento de mujeres que pasan del estatus de “población desocupada” a “población ocupada”.

La agroindustria del aguacate en Michoacán, México

En el panorama económico actual de México, el cultivo y comercialización del aguacate ha ganado relevancia, especialmente desde el cambio de milenio. Michoacán se destaca en esta actividad (ver Tabla2). Según el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), en 2023 el aguacate representó cerca del 30 % de las exportaciones agrícolas nacionales. En enero-febrero de 2023, se exportaron 252.470 toneladas, un aumento del 25.5 % respecto al mismo período en 2022 (SIAP, 2023).

Si bien el aguacate mexicano se exporta a 30 países, en 2023 el 95 % del total fue adquirido únicamente por seis: Estados Unidos (81.0 %), Canadá (5.8 %), Japón (4.3 %), El Salvador (1.7 %), Honduras (1.1 %) y Francia (1.0 %). Las compras conjuntas de estos países alcanzaron poco más de 116.107 toneladas (SIAP, 2023). Es por ello por lo que, antes de avanzar con los resultados derivados de las trayectorias femeninas, es necesario precisar, dimensionar, contextualizar y delimitar la región de estudio.

Tabla 2
Producción de aguacate por entidad federativa 2022 y 2023 (miles de toneladas)

Entidad federativa	2022	2023	Variación		Part. % 2023
			Absoluta	%	
Total	354.524	410.065	55.541	15.7	100.0
Michoacán	308.515	353,403	44,887	14.5	86.2
Jalisco	37.103	47,931	10,828	29.2	11.7
Puebla	2.733	2,425	-308	-11.3	0.6
México	1.763	1,874	111	6.3	0.5
Oaxaca	1.393	1,586	194	13.9	0.4
Veracruz	1.462	1,274	-188	-12.9	0.3
Guerrero	0.926	996	70	7.5	0.2
Morelos	0.527	480	-46	-8.8	0.1
Chiapas	0.103	96	-7	-6.9	0.02

Nota Valores expresados en toneladas. %= Porcentaje. Elaboración propia a partir del SIAP (2023).

El Estado de Michoacán de Ocampo es una de las 32 entidades federativas del país que se ubica al occidente de México; se encuentra constituido por 113 municipios, entre los cuales sobresale Uruapan, que junto con otros 19 municipios conforman la principal región productiva y comercializadora de la agroindustria del aguacate en México (ver Tabla3). De acuerdo con el Sistema para la Consulta de Información Censal (SCINCE) del INEGI (2020), en cada uno de los municipios cercanos se alcanza a superar las mil hectáreas cultivadas con aguacate comercial, lo que ha generado una dinámica económica y laboral altamente compleja.

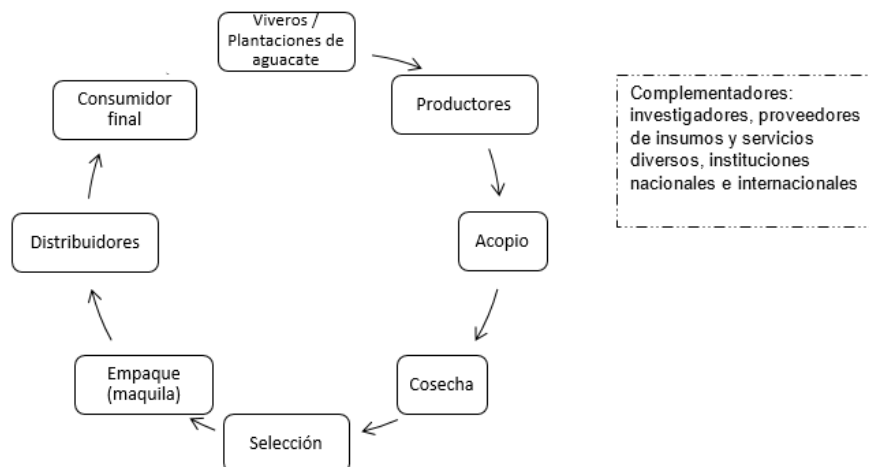
Tabla 3
Producción de aguacate en la franja productora interior de Michoacán en 2022

Lugar	Unidades de producción (miles)		Superficie con plantaciones (miles de hectáreas)		Producción (miles de toneladas)	
	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)
Michoacán de Ocampo	28.157	100	164.877	100	1,712.126	100
Tangamandapio	0.493	1.75	0.493	0.30	18.186	1.06
Tangancicuaro	0.343	1.22	1.811	1.10	15.368	0.90
Charapan	0.098	0.35	0.371	0.23	1.913	0.11
Zacapu	0.257	0.91	2.397	1.45	22.824	1.33
Tingambato	0.519	1.84	4.640	2.81	46.802	2.73
Salvador escalante	2.700	9.59	16.915	10.26	170.398	9.95
Acuitzio	0.169	0.60	1.283	0.78	11.326	0.66
Madero	0.415	1.47	1.241	0.75	11.939	0.70
Tacámbaro	2.761	9.81	16.427	9.96	176.944	10.33
Turicato	0.925	3.29	4.039	2.45	42.491	2.48
Ario	3.202	11.37	16.249	9.86	163.714	9.56
Taretan	0.079	0.28	0.350	0.21	3.804	0.22
Ziracuaretiro	0.738	2.62	4.792	2.91	50.324	2.94
Uruapan	2.248	7.98	19.251	11.68	210.257	12.28
Nuevo Parangaricutiro	0.931	3.31	7.224	4.38	73.661	4.30
Tancitaro	2.120	7.53	24.818	15.05	279.491	16.32
Peribán	0.657	2.33	10.163	6.16	118.847	6.94
Los Reyes	0.861	3.06	8.303	5.04	87.361	5.10
Cotija	0.462	1.64	1.897	1.15	15.703	0.92
Tingüindín	0.787	2.80	4.542	2.75	48.544	2.84
Total franja productora interior	20.765	73.75	147.209	89.28	1,569.896	91.69

Nota % = porcentaje. Elaboración propia a partir de INEGI (2022).

Según Reyes Gómez et al. (2023), la cadena de valor del aguacate mexicano consiste en relaciones socioproductivas entre actores que contribuyen a la creación de valor para la exportación. Esta cadena incluye eslabones locales e internacionales que se interconectan, además de otros actores denominados complementadores, que influyen en el desempeño de los eslabones (ver Figura 1).

Figura 1
Cadena de valor global de la agroindustria del aguacate en Michoacán, México



Fuente: Elaboración propia a partir de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (2017), Reyes Gómez et al. (2023) y Saldaña y Contreras (2024).



Para simplificar el análisis, se delimitan los momentos principales en la cadena de valor del aguacate: plantaciones, acopio y cosecha, selección y empaçado (maquila), y distribución y comercialización. Estos ejes articulan todas las actividades productivas hasta que el aguacate llega al consumidor final. Esto da lugar a una diversidad de empresas, micronegocios y autoempleos que dinamizan la economía y el empleo en la región (Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación [SAGARPA], 2017).

Las plántulas (injertos) fueron modificadas genéticamente e importadas de California en los años setenta para los experimentos agroindustriales en Michoacán, en busca de la deslocalización productiva. Existe una gran variedad de procesos dentro de las plantaciones de aguacate, donde se presentan dinámicas laborales y procesos productivos que se requieren para que puedan obtenerse frutos “de calidad”, con parámetros centrados en el tamaño, la apariencia, la madurez del aguacate, entre otros. Posteriormente viene la fase de cosecha, en la que se genera una dinámica particular, con altísima generación de empleos, mayoritariamente para hombres subcontratados, dentro de miles de cuadrillas o grupos de cosechadores de aguacate (Saldaña Contreras, 2024).

En la cadena de valor del aguacate, los agentes de acopio, ya sean empleados o autoempleados, se encargan de obtener fruta de la calidad requerida por las empacadoras o maquiladoras, buscando un margen de ganancia personal. Deben asegurar el suministro de aguacate para empresas en toda la región aguacatera de Michoacán, con una concentración notable alrededor de Uruapan.

Las empresas empacadoras y maquiladoras pioneras en la región son las transnacionales, algunas especializadas en aguacate y otras en una mayor variedad de alimentos frescos o procesados. Estas empresas han contado con el conocimiento, capital y medios necesarios para transformar productos agrícolas en mercancías de exportación. Entre las principales se encuentran Calavo (California Avocado), Mission, West Pack, Del Monte y Fresh Directions, que introdujeron tecnologías en la región tras la apertura de los mercados estadounidenses para el aguacate mexicano a partir de 1997.

Algunas empresas de menor tamaño o capacidad han venido por detrás, en busca de una porción de los dividendos que genera la actividad. Muchas de las empresas más recientes son de dueños locales que comenzaron como productores de aguacate, aprendieron del negocio y después invirtieron en empresas maquiladoras. Una constante de los casos de “éxito” es que inician en Michoacán y posteriormente radican en Estados Unidos y desde allí dirigen sus compañías. Se pueden denominar como “trayectorias empresariales exitosas”, ya que los actores involucrados reconocen los “méritos” para obtener tal posición y apropiación de los excedentes correspondientes.

A partir de estas consideraciones iniciales, se pueden clasificar a estas empresas agroindustriales al considerar como criterios: 1) las que exportan el aguacate y las que lo colocan en el mercado doméstico; 2) su tamaño, capacidad productiva, o bien, cantidad de personal que emplean para llevarlo a cabo; así como 3) el origen del capital o el tipo de asociación para las inversiones. Tomando algunos de estos criterios, en la Tabla 3b se presenta una tipología general de empresas de este tipo que se encuentran en la región, la cual contribuye en la comprensión de la dinámica laboral que se genera en este entorno.

Tabla 3b
Tipos de empresas empacadoras en la maquila de aguacate en Michoacán (enero-julio 2024)

Tipo de empresa empacadora	Mercados	Capital o inversión	Cantidad de empleados	Cantidad de empresas*	
				No. de UP	Participación
Grande	Exportación	Transnacional	Más de 500 empleados	10	47%
	Nacionales y de exportación	Local			
Mediana	Nacionales y de exportación	Transnacional y local	Entre 250 y 500 empleados	11	22.2%
	Nacionales	Local			
Chica	Nacionales	Local	Entre 20 y 250 empleados	60	30.8 %
Micro	Nacionales	Local	Menos de 20 empleados	S/D	S/D

Nota * Aproximación. UP= Unidades de Producción. S/D= Sin dato. Elaboración propia a partir de trabajo de campo en la región y con información facilitada por el jefe de departamento de informática de empresa empacadora grande.

En este universo agroindustrial, encontramos que las grandes empresas, nacionales e internacionales, procesan el 47 % del aguacate de enero a julio de 2024. Las once empresas medianas abarcan el 22.2 %, sumando un total del 70 % del aguacate michoacano procesado. El 30 % restante se distribuye entre 60 pequeñas empresas de empacado, que suelen tener menos personal y donde las mujeres predominan en los procesos de selección y empaque.

Por otro lado, en la región aguacatera de Michoacán existen miles de microempresas empacadoras, tanto formales como informales. Estas empresas que compran, seleccionan y venden pequeños volúmenes de aguacate, emplean a menos de 20 personas, generalmente no más de 5 hombres que se dedican a la selección manual, carga y transporte del aguacate para revenderlo a empresas mayores para su procesamiento (maquila) y comercialización con su marca.

En este entorno, el dinamismo que genera la actividad aguacatera en la región propicia una gran cantidad de empleos, y es especialmente en las empresas maquiladoras chicas, medianas y grandes, en donde la mano de obra femenina cobra vital importancia. En su mayoría, el trabajo de campo se realizó en este tipo de empresas; el personal proviene de distintas partes de la región, principalmente de Uruapan y de localidades urbanas y rurales de distintos municipios o localidades vecinas. De este entorno, se han seleccionado un conjunto de trayectorias laborales de mujeres que trabajan en estas empresas, en busca de cumplir los objetivos de investigación planteados, mismas que se describen más adelante.

Proceso productivo dentro de las empresas empacadoras de aguacate: del fordismo al posfordismo

El mercado del aguacate está altamente segmentado, abarcando mercados internacionales, nacionales y regionales, lo que influye en el tamaño y capacidad de cada empresa. Durante el trabajo de campo, se observó que algunas fábricas tienen instalaciones y maquinarias tecnificadas, mientras que otras realizan selección y empacado manualmente, sin maquinaria. Esto revela una significativa brecha en productividad e innovación, lo que justifica el uso de los conceptos de *fordismo* y *posfordismo* para el análisis.

De acuerdo con Benjamin Coriat (2003), el fordismo se basa en la producción en masa, la estandarización y la cadena de montaje. Este modelo se centra en la maximización de la productividad a través de la fragmentación del trabajo y el control estricto del tiempo y los procesos productivos. Por otro lado, el posfordismo (Coriat, 2007) surge como una respuesta a las limitaciones del fordismo clásico. En el nuevo modelo, se valoran la flexibilidad, la diversificación de productos y la capacidad de adaptación rápida a los cambios en la demanda del mercado. El posfordismo también se caracteriza por la deslocalización de la producción y la subcontratación de procesos.

Las empresas emparadoras de aguacates operan bajo principios fordistas, pues se sigue una estricta estandarización en el proceso de selección, lavado, empaque y etiquetado de los aguacates. Cada trabajador o grupo de trabajadores está asignado a una tarea específica, similar a una línea de montaje, con énfasis en la eficiencia y la productividad. En ese sentido, el trabajo dentro de estas emparadoras presenta una fragmentación que es típica del fordismo, donde cada trabajador realiza una parte específica del proceso, lo que reduce la autonomía, pero incrementa la velocidad de producción.

Principalmente las grandes empresas emparadoras de aguacates están adoptando prácticas posfordistas, introduciendo tecnologías automatizadas para tareas como el etiquetado, el control de calidad por medio de sensores y la logística. Esta transición les permite adaptarse mejor a las fluctuaciones en la demanda global y a las especificaciones de diferentes mercados. De este modo, se presenta una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación, características típicas del posfordismo. Cabe mencionar que la subcontratación de procesos también es una constante entre las fases del encadenamiento de acopio, empaclado, distribución y comercialización del fruto. No obstante, la subcontratación de ciertos procesos dentro de las emparadoras, como el mantenimiento de maquinaria, la logística de transporte, da como resultado un conjunto de trabajos más flexibles y precarios, donde los trabajadores subcontratados se enfrentan a condiciones laborales más inseguras y con menos beneficios.

Trayectorias laborales y domésticas de mujeres trabajadoras de la agroindustria en la región aguacatera de Michoacán, México

De acuerdo con Pries (2000), para llevar a cabo una explicación del mercado de trabajo se deben analizar, entender y explicar los mecanismos, normas y prácticas sociales relacionadas a la formación y capacitación de los trabajadores, el acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas, la ubicación y asignación de puestos o actividades a determinadas personas, así como las remuneraciones, los ascensos y los tipos de movilidad.

En concreto, se retoma de manera inicial la propuesta de Pries (1997) sobre los “proyectos biográfico-laborales”, en relación con las trayectorias domésticas de las mujeres trabajadoras de las empresas emparadoras (maquiladoras) de aguacate. Dentro de estos proyectos, se debe resaltar la importancia del análisis de la “movilidad” como forma de verificar cambios en la conformación de la estructura social y ocupacional de los individuos. Estas consideraciones se cruzan con la variable de género, en el sentido de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos que culturalmente tiene una mujer dentro de las distintas etapas de vida, lo que permitió buscar y organizar estas en relación con la actividad agroindustrial a partir de las entrevistas realizadas.

Dichas etapas conforman el ciclo de vida. Al respecto, Hareven (1974) invita a distinguir entre el ciclo de vida personal (CVP) y el ciclo de vida familiar (CVF), al considerar que ambos se entrelazan e influyen uno en el otro ante procesos de cambios sociales. En este sentido, el CVP considera aspectos biológicos y físicos de la persona para identificar distintas etapas que van desde la lactancia hasta la senectud o vejez. Por su parte, el CVF, de acuerdo con Arriagada (2000), orienta la comprensión de las prácticas y patrones de funcionalidad familiar al sistematizar los cambios al interior de la familia en etapas que modifican su estructura, el CVF suele girar en torno a la edad de los hijos o de la mujer, en caso de no haber hijos, donde cada etapa necesita de nuevas reglas de interacción al interior y exterior, incidiendo en la configuración de sus trayectorias.

En este caso, las participantes reportaron de manera general como características sociodemográficas tener entre 25 y 46 años, con una edad promedio de 33 años ($DE \pm 6.62$). Asimismo, todas ellas señalaron contar con contratos formales, prestaciones laborales y seguridad social. Con estos aspectos en mente, se presentan las trayectorias laborales y su relación con el ámbito doméstico de estas mujeres, a partir de una separación analítica inicial entre las ocho trabajadoras de producción (cuello azul), con respecto a las tres administrativas

y una gerencial (cuello blanco). Las ocho mujeres entrevistadas trabajan como empacadoras, ubicándose en la categoría de “cuello azul”. Estas mujeres presentan características diversas, lo que permite captar una variación significativa de casos típicos en el empleo femenino de empacadoras. La identificación de su perfil personal se detalla en la Tabla 4:

Tabla 4
Perfil personal de las trabajadoras de cuello azul

Código	Edad	Nivel de estudios	Estado civil	Composición familiar	Fuentes de ingreso	Prestaciones percibidas
EMCA1	25	Secundaria terminada	Casada	Pareja sin hijos	Propio con salario mensual: \$9,000 Esposo: micronegocio (ropa, accesorios). Sin dato de ingreso.	Servicio de transporte, bonos de trabajo, seguro, préstamos, servicio de comedor (20 pesos paga el trabajador)
EMCA2	28	Secundaria inconclusa	Soltera	Madre e hija	Propio con salario mensual: \$8,000 Sin otros ingresos	Seguro, vacaciones
EMCA3	30	Secundaria terminada	Casada	Pareja y 2 hijas	Propio con salario mensual: \$7,000 Salario de pareja sin especificar	Aguinaldo, vacaciones, bonos de productividad
EMCA4	33	Secundaria terminada	Unión libre	Pareja y de 2 hijos	Propio con Salario mensual: \$6,500 Salario de pareja sin especificar	Seguro social
EMCA5	41	Secundaria terminada	Unión libre	Pareja y 3 hijos	Propio con salario mensual: \$12,000 Salario de hijos y pareja sin especificar	Transporte, comedor, seguro social, prima vacacional
EMCA6	42	Bachillerato	Separada	Madre y 4 hijos	Propio con salario mensual: \$18,000 Salarios de hijos sin especificar	Seguro social, servicio de transporte
EMCA7	42	Secundaria terminada	Unión libre	Pareja y 4 hijos	Propio con salario mensual: \$10,000 Esposo: micronegocio (Taquería). Sin dato de ingreso.	Servicio de transporte, seguridad social, infonavit, préstamos, Comedor (pagado por empresa y trabajador)
EMCA8	46	Primaria terminada	Separada	Madre y 5 hijos	Propio con salario mensual: \$10,000 Salario de hijas mayores sin especificar	Servicio de transporte, bonos, seguro, tarjeta de despensa, aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades

Nota EMCA= Entrevista mujer cuello azul. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

De las trabajadoras de cuello azul entrevistadas, seis cursaron la educación secundaria, aunque solo una la terminó. Cabe resaltar que, de acuerdo con el Gobierno de México (2024), el sistema educativo se organiza en tres niveles: 1) básico (preescolar, primaria y secundaria), 2) medio superior (bachillerato, formación técnica y preparatoria), y 3) superior (licenciatura, maestría y doctorado), por lo que muchas trabajadoras no tienen credenciales escolares más allá del nivel básico.

Asimismo, se identifica una diversidad en la estructura familiar, con presencia de pareja sin hijos (EMCA1), familias monoparentales con hijos (EMCA2, EMCA6 y EMCA8), y nucleares (EMCA3, EMCA4, EMCA5, EMCA7). Dicha diversidad coincide con lo reportado en estudios previos sobre la familia en México, donde señalaron que se organiza no sólo a partir de lazos sanguíneos, sino también legales y amorosos; incluso reconocen que hay familias de una sola persona (Martín, 2015).

La información proporcionada por las participantes respecto a su estado civil identifica los conceptos de matrimonio y unión libre. La principal diferencia entre ambos es el reconocimiento legal ante la sociedad y el Estado del primero que suele acompañarse con una ceremonia, lo cual se relaciona con derechos y responsabilidades para cada integrante de la pareja. Mientras que la unión libre se refiere a la decisión de dos personas para compartir sus vidas y vivir juntos, pero sin reconocimiento legal, siendo más flexible la unión.

De igual manera la Tabla 4 evidencia que las participantes, en su mayoría, cuentan con más de una fuente de ingresos proporcionada a través de su trabajo propio, el de su pareja e incluso de hijos, los cuales provienen en gran medida del trabajo asalariado y, en algunos casos, del autoempleo en micronegocios (EMCA1 y EMCA7). Las entrevistas realizadas a estas ocho trabajadoras de cuello azul se clasificaron a partir de la etapa del ciclo de vida personal de cada una de ellas, a fin de identificar si ello influye en las variables de estudio (ver Tabla 5 y Tabla 5b).

Tabla 5
Trayectoria laboral y familiar de trabajadoras de cuello azul

ECVP	ECVF	Código	Trayectoria		División sexual del trabajo	Aportes a la CVG en eslabón de empaque/maquila
			Laboral	Conciliación		
Aduldez inicial	Formación	EMCA1	4 empresas emparadoras, en área de cartón, daños, selección, sello y calidad	Redes de apoyo, esposo En tiempos que no trabaja	"Mano de obra enseñada rápida en empaque, hay muchas empresas que no aceptan a los hombres como empaadores"	"Somos las que hacemos funcionar, el motor más bien de los empaques"
	Expansión	EMCA2	Ocho años de experiencia en empaque, restaurante y tortilladora	"Organizar, así como a qué hora levantarse para lo que tengo que preparar, lo de la niña que me la cuida una señora, le pago a la semana, traerla y todo. O sea, ya tengo mi rutina pues diaria"	Mujeres: empaçar, limpieza, lavar la máquina. Hombres: trabajo más pesado, como lo de la alimentadora, lo de estibar	"ver que calibre es, en qué caja va, o para donde va a ir, porque varían las cajas, o sea, es diferente, los calibres, el tamaño pues, según la marca y para donde se va"
		EMCA3	Ocho años de experiencia en empaque, micro negocios (puesto de fruta y comida)	Madruga para cocinar y alistar hijos para la escuela y en la noche limpiar la casa. Su mamá cuida a hijas	Mujeres: empaque, rellena las cajitas Hombres: cargar, traer, llevar y todo lo que se ocupa, lo más pesado pues se podría decir, de fuerza.	"Aquí sacas todas tus fuerzas, todo tu talento se podría decir"
		EMCA4	10 años de experiencia en empaque	Su madre le ayuda a tareas de cuidado de hijos, tareas domésticas y de limpieza	Mujeres: son la mayoría en áreas de producción y empaque	"Muy importante"

Nota EMCA= Entrevista mujer cuello azul. ECVP= Etapa del curso de vida personal; ECVF= Etapa del curso de vida familiar; ""= Indican frases textuales de las participantes. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Tabla 5b
Trayectoria laboral y familiar de trabajadoras de cuello azul (continuación)

ECVP	ECVF	Código	Trayectoria		División sexual del trabajo	Aportes a la CVG en eslabón de empaque/maquila
			Experiencia laborales	Conciliación		
Aduldez madura	Consolidación y apertura	EMCA5	Experiencia en 6 empresas de empaque	"Los hijos son grandes y se atienden solos, cocinar en las noches también para limpiar, domingos abasto"	Mujeres: selección y empaque Hombres: trabajo pesado, estibar	"empaçar la fruta, seleccionar lo que se va a mandar... hacerlo bien, porque pues tiene que llegar directo al cliente, lo que se está pidiendo."
		EMCA6	Giro alimenticio como restaurantes, cooperativas escolares	"es vivir aquí y visitar la casa, en la noche hacer lo que se abance, en el día mis papás están al pendiente de mis hijos"	Mujeres: más en selección y empaque Hombres: trabajo pesado, estibar, alimentar la máquina, cambio de cajas llenas	"Si la empresa nos apoya, nosotros apoyamos a la empresa"
		EMCA7	Primer empleo	Apoyo de su pareja y una comadre para atender a sus hijas. En pareja se dividen las tareas de cuidado y limpieza	Mujeres: presencia en puestos de poder, responsabilidad y toma de decisiones (Dirección, contadora, gerente de ventas, empaque Hombres: trabajo pesado	"Con trabajo responsable"
		EMCA8	Tres años de experiencia en empresas agrícolas, micro negocios (fonda, costurera)	Domingo para labores domésticas, comidas en las noches igual para ayudar a hijos con tareas, hijos mayores cuidan a los menores.	Mujeres: más que nada en selección y empaque	"Echándole ganas para que la productividad se dé"

Nota EMCA= Entrevista mujer cuello azul. ECVP= Etapa del curso de vida personal; ECVF= Etapa del curso de vida familiar; "" = Indican frases textuales de las participantes. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

En este mar de información, el concepto de *trayectoria* resulta útil para analizar la vida de las participantes, ya que traza una línea a lo largo de sus vidas, considerando eventos y transiciones significativas que modifican su situación. Las trayectorias de las trabajadoras de cuello azul muestran cómo han configurado su vida laboral en relación con el ámbito familiar.



La trayectoria laboral de EMCA1 destaca por un ascenso en cuatro empresas emparadoras, con una movilidad “horizontal” dentro de la misma área de producción. Ha trabajado en “el área de cartón, daños, selección, sellado y calidad”. En lo que se refiere a la conciliación laboral con el ámbito doméstico, nos comenta lo siguiente:

cuando me toca entrar a las nueve de la mañana, pues yo me tengo que levantar a las siete treinta, por muy tarde, levantarme, dejar de almorzar hecho para, pues almorzar yo y que quede comida para mi esposo, echarle lonche a mi esposo. (EMCA1)

Este caso se puede emparentar con el EMCA3, de una mujer trabajadora también casada y con escolaridad de secundaria, pero con la diferencia en términos familiares de tener 2 hijos, lo que presenta mayores retos domésticos. La trayectoria de esta mujer inicia en micronegocios informales, principalmente en preparación de alimentos; posteriormente pasa al mundo de los empaques, en donde ha laborado en dos empresas y tiene ocho años en este sector agroindustrial. También ha ido aprendiendo sobre la marcha y ha avanzado de acomodar cajas a ser empaadora. Para atender el cuidado doméstico ella dice que debe “madrugar para cocinar y alistar a los hijos para ir a la escuela y en la noche limpiar la casa”. Además, cuenta con la red de apoyo familiar de su madre, quien cuida a sus hijas.

Otros tipos emparentados entre sí son los que representan las trayectorias EMCA4, EMCA5 y EMCA7, pues son mujeres que se encuentran en unión libre (no casadas formalmente), una condición civil cada vez más frecuente en México. Las tres tienen, también, escolaridad de secundaria, lo cual nos habla de que estas empresas representan importantes oportunidades laborales para mujeres con baja escolaridad. Una de ellas se encuentra en edad mediana y las otras dos entrando a la madurez; la primera tiene dos hijos, la segunda tres y la otra mujer cuatro. Así pues, se trata de trabajadoras que también desempeñan una doble jornada (concepto ampliado de *trabajo*): en las empresas empaadoras y en sus hogares.

Las estrategias domésticas varían entre estas tres mujeres: EMCA4, de 33 años, vive con su madre, quien la ayuda con el cuidado y las tareas del hogar. EMCA5, de 41 años, considera una ventaja que sus hijos ya sean adolescentes y “se atiendan solos”, aunque todavía realiza limpieza y cocina por las noches. EMCA7, de 42 años, lleva a sus hijas a la escuela por la mañana y recibe ayuda de una comadre para recogerlas; su horario es más apropiado para que en las tardes pueda realizar las tareas domésticas y convivir un momento con sus hijas.

Los casos típicos EMCA2, EMCA6 y EMCA8, están relacionados por representar a las mujeres que se encuentran solteras o separadas con hijos, por lo que la carga doméstica es particularmente complicada. En el caso de la trayectoria EMCA2, una empleada joven, madre soltera, relata:

Alcanzo a hacer algunas cosas antes de venirme. Ya me tengo que organizar, así como a qué hora levantarme para lo que tengo que preparar, lo de la niña, traerla y todo. Vivo sola, solo con la niña; me la cuida una señora, le pago a la semana para que me la cuide.

La trayectoria de EMCA8 ilustra a una mujer de 46 años con baja escolaridad (primaria) que trabaja como empaadora. Madre de cinco hijos, enfrenta una carga doméstica compleja debido a sus horarios laborales de 8:00 a. m. a 5:00 p. m., con horas extras en temporadas altas. Utiliza su día de descanso (domingo) para las labores domésticas y se organiza durante la semana para cocinar, ayudar con las tareas escolares y realizar otras actividades del hogar. La edad de algunos de sus hijos, ya adolescentes, contribuye a aminorar la carga doméstica, ya que ayudan con los hijos menores y con otras tareas domésticas.

Por otro lado, en el caso de la trayectoria EMCA6, existe una movilidad ascendente dentro de empresas empaadoras. Ella se encuentra separada del padre de sus 4 hijos, por lo que despliega estrategias familiares y domésticas para mantenerse en ascenso en el mundo laboral; actualmente es supervisora de personal y procesos de empaado de aguacate de exportación. Es relativamente sencillo ascender en la escala laboral para la mujer hacia las supervisiones, pero no así para puestos más elevados (movilidad horizontal).

En lo que respecta a los perfiles de las seis empleadas “de cuello blanco”, se observan patrones y tendencias similares, pero a la vez diferenciadas (ver Tabla 6), lo que pareciera un tanto más homogéneo en cuanto a que se trata de mujeres sin hijos, en su mayoría con nivel de educación superior al haber concluido sus estudios de licenciatura. Los datos presentados dan cuenta de una variación sustancial del salario percibido por su trabajo, respecto a lo reportado por las trabajadoras con cuello azul. Dicha variación se puede atribuir al tipo de trabajo a partir de la clasificación realizada, también al ámbito familiar; pues, al tener hijos, sus tiempos se distribuyen entre el ámbito doméstico y familiar, resultando un reto que continúen con su profesionalización para lograr una movilidad vertical laboral. Por ello es pertinente analizar un poco más las trayectorias de las empleadas de cuello blanco (ver Tabla 7).

Tabla 6
Perfil personal de las trabajadoras de cuello blanco

Código	Puesto	Edad	Nivel de estudios	Estado civil	Composición familiar	Fuentes de ingreso	Prestaciones percibidas
EMCB9	Recepcionista	26	Preparatoria	Soltera	Familia nuclear	Propio con salario mensual: \$11,000 Salario de <u>padre y hermana</u> , sin especificar	Transporte, comedor (desayuno, comida) y "todas las de ley"
EMCB10	Auxiliar administrativo	29	Licenciatura	Soltera	Familia nuclear	Propio con salario mensual: \$15,000 Micro negocio <u>familiar</u> (Tienda de abarrotes y pequeña huerta de aguacate) sin especificar	Préstamo
EMCB11	Auxiliar de Inocuidad	29	Licenciatura	Soltera	Familia nuclear	Propio con salario mensual: \$10,000 Salario de <u>otros miembros de la familia</u> , sin especificar	Transporte, prestaciones de ley, aguinaldo, vacaciones, incapacidad por enfermedad, prima vacacional, seguro social
EMCB12	Capacitación de personal	31	Licenciatura	Casada	Pareja sin hijos	Propio con salario mensual: \$16,000 Salario de <u>pareja</u> , sin especificar	Prestaciones de ley, caja de ahorro
EMCB13	Encargada	32	Licenciatura	Separada	Madre con cuatro hijos	Propio con salario mensual: \$13,000	Contrato indefinido con prestaciones de ley y lo que es el seguro social
EMCB14	Gerencia	32	Licenciatura	Soltera	Una persona	Propio con salario mensual: \$45,000	Bonos, vales de despensa, vacaciones

Nota EMCB= Entrevista mujer cuello blanco. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Tabla 7
Trayectoria laboral y familiar de trabajadoras de cuello blanco

ECVP	ECVF	Código	Experiencia laborales	Conciliación	División sexual del trabajo	Aportes a la CVG en estabón de empaque/maquila
Adulter inicial	Consolidación y apertura	EMCB9	Experiencia de tres meses. Trabajo en Lázaro Cárdenas que dejó por cambio de residencia	"Vivo con mis papas, entonces me dedico a trabajar y ya cuando regreso me dedico nada más a descansar"	Mujeres: producción, administración, gerencias, vigilancia Hombres: área de producción, cargadores	"Contestar llamadas, capturar facturas, recibir al personal, atender a mis compañeros"
		EMCB10	Asociación de aguacateros	En tiempos que no trabaja	Mujeres: inocuidad, administrativas y contables Hombres: en cuadrillas	"Llevar la administración de la empresa"
		EMCB11	Trabajo administrativo	Tareas de limpieza en fines de semana, tiempo libre cocinar en noches	Mujeres: empaque Hombres: trabajo pesado	"Esta cadena de aguacate es reconocida a nivel internacional, me siento orgullosa de estar aquí"
		EMCB13	Siete años de experiencia en empresas agrícolas	Domingo para labores domésticas, comidas en las noches	Mujeres: más en selección y empaque Hombres: trabajo pesado	"Llenado de formatos para inventario, venta, almacenamiento"
	Formación	EMCB12	Tres años de experiencia en empresas agrícolas, recepcionista, responsable de recursos humanos en plaza comercial	"Responsabilidad tanto del uno como del otro, como en el arreglo de la casa como del aporte económico"	Mujeres: más en selección y empaque Hombres: trabajo pesado	"Aquí en Uruapan hay un dicho: naos, creces y te enseñan a empacar"
		EMCB14	Siete años de experiencia (coordinadora de gestión y desarrollo de talento, de relaciones laborales y administración de personal)	Domingo para labores domésticas, comidas en las noches	Mujeres: más en selección y empaque	"Establecerías estrategias, los procedimientos a ejecutar, para cumplir con requisitos legales y los institucionales"

Nota EMCA= Entrevista mujer cuello azul. ECVP= Etapa del curso de vida personal; ECVF= Etapa del curso de vida familiar; ""= Indican frases textuales de las participantes. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.



Las trayectorias EMCB9, EMCB10 y EMCB11 presentan casos diferentes a los anteriores. Se trata de empleadas solteras sin hijos, con educación media superior y superior, que pueden desarrollar su carrera laboral y profesional bajo condiciones que les favorecen. En el caso de EMCB9, se observa una ventaja significativa al vivir con sus padres y no tener hijos, lo que le permite dedicar más tiempo y energía a su desarrollo profesional:

yo tengo la fortuna de que todavía vivo con mis papas, entonces pues yo solo me dedico a trabajar y ya cuando regreso me dedico nada más a descansar y de repente hacer alguna actividad como correr o cosas así, pero yo así en general pues en la casa la verdad es que no ayudo mucho. (EMCB9)

Por su parte, la empleada de la trayectoria EMCB10 también recibe un gran apoyo de su familia. Ella menciona que “están de acuerdo, me han apoyado desde que estudié y, a veces, cuando me toca quedarme más tarde y no podemos salir a comer, ellos vienen y me traen algo, o algo así.” En el caso de la trayectoria EMCB12, se trata de mujeres profesionistas casadas sin hijos. Generalmente, sus parejas también son profesionistas, y ambos aportan ingresos elevados a través de sus salarios. Según esta informante, el trabajo doméstico se divide equitativamente entre ella y su esposo, y considera que su participación en el mundo laboral es bien vista por su familia: “Es positivo, cien por ciento. Al ser dos personas adultas, profesionistas, la responsabilidad tanto en el hogar como en el aporte económico se comparte de manera equitativa.”

EMCB13 es una mujer soltera con hijos. Su red de apoyo se basa principalmente en sus padres, por lo que puede desarrollar su trayectoria laboral, que considera que le ha llevado a “vivir aquí [la empresa] y visitar la casa, para en la noche hacer lo que se alcance, en el día mis papás están al pendiente de mis hijos”. Finalmente, EMCB14 es uno de los pocos casos de mujeres que ocupan alguna gerencia; en este caso también una mujer relativamente joven, soltera y sin hijos, que estudió una licenciatura en Trabajo Social en la más prestigiosa universidad de la ciudad de Uruapan.

Conclusiones

Este estudio ha revelado las trayectorias laborales y domésticas de mujeres trabajadoras en el sector agroindustrial del aguacate en Michoacán, México. Al integrar las dimensiones laboral y doméstica, se evidencian retos para estas trabajadoras que reflejan y perpetúan las desigualdades de género. La investigación destaca cómo la división desigual entre el trabajo remunerado y el no remunerado, especialmente en términos de trabajo doméstico y cuidado, limita las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres y la carga laboral femenina.

El concepto ampliado de trabajo en esta agroindustria mostró que las preferencias por la mano de obra femenina en ciertos puestos, como los de selección y empaque, están vinculadas a la fragmentación y la creación de trabajos atípicos. Las trabajadoras enfrentan dobles jornadas laborales que incluyen horas extras y responsabilidades domésticas, confirmando la idea del concepto ampliado del trabajo, que abarca tanto el ámbito laboral como el doméstico, donde los estereotipos de género siguen naturalizando estas responsabilidades como inherentes a las mujeres.

Las trayectorias laborales de las participantes ilustran cómo organizan sus vidas para equilibrar las demandas del trabajo y del hogar, confirmando las ideas de Blanco Rodríguez (2023) sobre la conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Las mujeres trabajan en el sector agroindustrial del aguacate con una combinación de actividades laborales y domésticas, enfrentando estereotipos de género que influyen en la organización familiar y la toma de decisiones.

La investigación también permite una primera aproximación a la contribución de las mujeres en la cadena global de valor del aguacate, destacando la necesidad de continuar explorando este tema en futuras publicaciones. Se propone realizar investigaciones adicionales sobre los mercados laborales y las perspectivas de género, enfocándose en las implicaciones para la equidad de género y en políticas laborales en otros sectores agroindustriales en México y América Latina.

Roles de colaboración

Administración del proyecto, Escritura - revisión y edición: José Luis Saldaña Contreras

Escritura - revisión y edición: Margarita Cantero Ramírez

Referencias

- Ariagada, I. (2000). ¿Nuevas familias para un nuevo siglo? *Paidéia*, 10(18), 28-39. <https://www.redalyc.org/pdf/3054/305425344003.pdf>
- Astorga, E. (1985). *Mercado de trabajo rural, la mercancía humana*. Broschiert.
- Blanco Rodríguez, G. (2023). Trabajo doméstico, de cuidado y para el mercado en las quintas hortícolas de General Pueyrredon. Jerarquías y segregación por género. *Descentrada*, 7(2), 1-14. <https://doi.org/10.24215/25457284e210>
- Banco Mundial. (2020). *El comercio al servicio del desarrollo en la era de las cadenas de valor mundiales*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b7e8c72a-418e-5807-b3e2-5bf0b1e76ac7/content>
- Castillo, N. (2020). Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 20(10), 7-18. http://relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia_como_metodo
- Coriat, B. (2003). *El taller y el cronómetro*. México: Siglo XXI.
- Coriat, B. (2007). *El taller y el Robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en serie en la época de la electrónica*. México: Siglo XXI.
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. De la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (Eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 110-140). <https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/>
- Deere, C. D. y León, M. (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. Universidad Autónoma de México.
- Dicken, P. (2003). *Global shift: transforming the world economy*. Guilford Press.
- González, H. (2019). What socioenvironmental impacts did 35 years of export agriculture have in Mexico? (1980–2014): A transnational agri-food field analysis. *Journal of Agrarian Change*, 1-25.
- Grammont, H. C. (2004). La nueva ruralidad en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 66, 279-300. <https://estudiosrurales.sdi.unam.mx/media/attachments/2024/06/03/la-nueva-ruralidad-en-america-latina.pdf>
- Gobierno de México. (2024). Conoce el sistema educativo nacional. <https://www.gob.mx/sep/articulos/conoce-el-sistema-educativo-nacional>
- Hareven, T. K. (1974). The family as process: The historical study of the family cycle. *Journal of Social History*, 7(3), 322-329. <http://dx.doi.org/10.1353/jsh/7.3.322>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Sistema para la Consulta de Información Censal (SCINCE)*. <https://gaia.inegi.org.mx/scince2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Economía y sectores productivos. Agricultura*. <https://www.inegi.org.mx/temas/agricultura/#tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Encuesta Nacional de ocupación y empleo. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Subsistema de información demográfica y social. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Lara, S. M. (1991). Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento. *Nueva Antropología*, 11(39), 99-114. <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903907.pdf>
- Lara, S. M. y De Grammont, H. (2011). Reestructuraciones productivas y encadenamientos migratorios en las hortalizas sinaloenses. En S. M. Lara (Ed.), *Los encadenamientos migratorios en espacios de agricultura intensiva* (pp. 33-78). Porrúa.
- Martín, L. M. (2015). Familia, realidad heterogénea. El ayer, el hoy y el mañana de la institución familiar. *Trabajo Social*, 9, 9-27. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/view/60909>
- Martínez Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia & Saude Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?format=pdf&lang=es>
- Meneses-Falcón, C. (2022). El proyecto de investigación: la hoja de ruta de la investigación. *Miscelánea Comillas*, 80, 429-454. <https://doi.org/10.14422/mis.v80.i157.y2022.010>
- Pérez-Tejeda, H. E. (2015). *Estadistas para las ciencias sociales*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Pries, L. (1997). Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales. En M. De la O, E. De la Garza E. y J. Melgoza (Eds.) *Los estudios sobre la cultura en México* (pp.141-185). Universidad Autónoma Metropolitana, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. De la Garza (Ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 511-539). FCE, El Colegio de México, UAM, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Reyes Gómez, H., Martínez González, E. G., Aguilar Ávila, J. y Aguilar Gallegos, N. (2023). Gobernanza de la cadena global de valor del aguacate en México. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 24(2), 1-29. https://doi.org/10.21930/rcta.vol24_num2_art:3120
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe.
- Saldaña Contreras, J. (2024). *Relaciones de poder, dependencia y la desigualdad social resultante en el enclave aguacatero michoacano 1990-2020* (Tesis Doctoral inédita). Universidad de Guadalajara.
- Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica Uisrael*, 8(1), 113-128. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera [SIAP]. (2023). Escenario mensual de productos agroalimentarios. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/817517/Aguacate_Marzo.pdf
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. [SAGARPA] (2017). Planeación agrícola nacional 2017-2030. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/257067/Potencial-Aguacate.pdf>
- Trpin, V., Rodríguez, M. y Brouchoud, S. (2016). Desafíos en el abordaje del trabajo rural en el norte de la Patagonia: mujeres en forestación, horticultura y fruticultura. *Trabajo y Sociedad*, 28, 267-280. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387349334015.pdf>

Valdés, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. Cuadernos de Antropología Social, 41, 39-54. <https://www.redalyc.org/pdf/1809/180942587003.pdf>

NOTAS

- 1 Resulta pertinente aclarar que la maquila es una forma extendida en México, pero no en otras partes de América Latina. Se denomina *maquila* tradicionalmente a los procesos productivos en industrias de montaje, ensamblado o terminado de un producto, siendo los componentes de fabricación extranjera. México tiene una amplia tradición en este tipo de empleos de maquiladoras en distintas ramas industriales, como la automotriz, la electrónica, entre otras. Para esta investigación, se utilizó el término *maquila* debido a que en estas fábricas agroindustriales se realizan procesos similares, pues los aguacates que provienen de distintas zonas del Estado de Michoacán son limpiados, pulidos, etiquetados, empaquetados y diferenciados con los logotipos de las marcas y presentaciones que manejan empresas externas que comercializan el aguacate nacional o internacionalmente.